

KARLOVA UNIVERZITA

Filozofická fakulta

Diplomová práce

Praha 2015

Bc. Kateřina Bujárková

KARLOVA UNIVERZITA

Filozofická fakulta

Katedra sociální práce

Sociální politika a sociální práce

Diplomová práce

Soudobé sociální souvislosti zaměstnávání lidí 50+

Contemporary Social Context of Employing People Over 50

Bc. Kateřina Bujárková

Praha 2015

Vedoucí práce: prof. JUDr. Igor Tomeš, CSc.

Poděkování

Děkuji panu profesoru Igoru Tomešovi za nesmírnou ochotu, se kterou trpělivě zodpovídal veškeré mé otázky, za jeho rady, připomínky a doporučení. Za podporu děkuji i své rodině a nejbližším přátelům.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů. Tato práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 01.12.2015

.....

Kateřina Bujárková

Klíčová slova

zaměstnanost 50+, starší pracovník, senior, stárnutí populace, digitální revoluce, ICT, vzdělanostní společnost

Keywords

employment of people over 50, elderly worker, senior, population ageing, digital revolution, ICT, knowledge society

Abstrakt

Tato práce si za cíl stanovila popsat současný stav zaměstnanosti osob nad 50 let v ČR, uvést příčiny a souvislosti tohoto stavu a navrhnout možná řešení problematických bodů. To vše v kontextu mezinárodního vývoje. Pro výzkum byla jako metoda zvolena statistická analýza a sekundární analýza dokumentů.

Výzkum přinesl důkazy o tom, že se česká společnost zásadně proměňuje. Zprvé stárne. Čelí tak rostoucímu podílu starých lidí v populaci, což vyvolává problémy ve fungování systémů sociální ochrany, ale též nutnost změn v pracovní oblasti. A zadruhé prochází digitální revolucí. Rostoucí využívání internetu a nových technologií zcela proměňuje naši žitou realitu.

Zaměstnávání osob 50+ se tak stává ekonomickou nutností, protože jinak hrozí naprostý kolaps sociálních systémů, přičemž je ale zároveň komplikováno a někdy dokonce znemožňováno novými nároky, které na starší pracovníky klade digitalizující se ekonomika. Na významu stoupají ICT kompetence a jazykové znalosti, které starším pracovníkům běžně částečně nebo zcela chybí.

Starší pracovníci se tak ocitají mezi dvěma mlýnskými kameny a nutně potřebují podporu a to na mnoha úrovních, hlavně však v sociální oblasti, v pracovně-právních vztazích a vzdělávání. I tato podpora je však sama o sobě křehká. Nesmí totiž přesáhnout míru, do které pouze vyvažuje hendikep starší generace, jinak se stává pozitivní diskriminací a ta je ve společnosti stejně nežádoucí jako diskriminace negativní.

Abstract

This thesis aims to describe the current state of employment of people over 50 in the Czech Republic, indicate the reasons and context of this situation and suggest possible solutions to the related issues. All these matters are explored within the context of the international development. The methods employed in this research are statistical analysis and the secondary analysis of documents.

The research has brought evidence that Czech society has been changing enormously. Firstly, it is the ageing. And consequently, it faces the growing percentage of elderly people in the population, causing not only problems in the functioning of social protection systems, but also raising the necessity of changes in labour. Secondly, Czech society is undergoing a digital revolution. The increasing use of the Internet and new technologies transforms completely our way of living.

The employment of people over 50 is becoming the economic necessity in our struggle to avoid the total collapse of social security systems, yet at the same time, it is complicated or sometimes even hindered by new demands on older workers by the digitalising economics. The importance of ICT competences and language knowledge grows constantly. However, elderly workers unfortunately lack these competences either entirely or at least partially.

Elderly workers thus face two contradictory processes and therefore need support on many levels, especially in the social area, in the labour relations and education. Nevertheless, even this support itself is fragile. It cannot be more than a compensation of the handicap of older generations. Otherwise, it turns into the positive discrimination which is as undesirable as the negative one.

Obsah

Obsah.....	8
Seznam zkratk	11
Úvod.....	12
1. Stárnutí populace	15
1.1. Demografický vývoj v ČR od roku 1950	15
1.2. Změna životního cyklu	19
1.3. Prognózy do budoucna	24
1.4. Shrnutí 1. kapitoly	27
2. Digitální revoluce	29
2.1. Co je digitální revoluce.....	30
2.2. Co digitální revoluce způsobuje	34
2.3. Shrnutí 2. kapitoly	37
3. Krize solidarity	39
3.1. Výzvy dnešní doby	39
3.2. Sociální a ekonomické důsledky uvedených procesů.....	42
3.3. Projekce dalšího vývoje.....	53
3.4. Výsledek: krize solidarity	57
3.5. Shrnutí 3. kapitoly	58
4. Společnost ve 21. století: vývoj uvažování o stárnutí, digitalizaci, globalizaci a jiných současných fenoménech v ČR, EU, UN a u dalších mezinárodních organizací	60
4.1. Mezinárodní vývoj uvažování o tématech blízkých problematice zaměstnávání osob 50+	60
4.2. Evropský vývoj uvažování o tématech blízkých problematice zaměstnávání osob 50+	70
4.3. Vývoj uvažování o tématech blízkých problematice zaměstnávání osob 50+ v ČR.	78
4.4. Závěrečné zhodnocení	85

5. Zaměstnanost lidí 50+ v ČR.....	90
5.1. Současný stav zaměstnanosti lidí 50+ v ČR.....	90
5.2. Nástroje státu na podporu zaměstnávání lidí 50+.....	96
5.2.1. Důchodový systém v ČR.....	96
5.2.2. Politika zaměstnanosti v ČR	100
5.2.3. Sociální ochrana jako systém na sebe dobře navazujících dávek	104
5.2.4. Funkční veřejná správa.....	104
5.2.5. Vzdělávací systém.....	106
5.3. Nástroje na straně zaměstnavatelů.....	107
5.4. Jak se zapojují právnické osoby ze soukromé sféry	109
5.5. Nástroje na straně lidí 50+	111
5.6. Shrnutí 5. kapitoly	112
6. Návrh změn pro pozvednutí zaměstnanosti lidí 50+.....	114
6.1. Změny, které může učinit stát.....	115
6.1.1. Větší spolupráce s EU především v oblasti digitalizace	115
6.1.2. Reforma důchodového systému	115
6.1.3. Změny v politice zaměstnanosti a pracovněprávních předpisech	117
6.1.4. Změny v oblasti dávek sociální ochrany	119
6.1.5. Změny pro zvýšení efektivity veřejné správy	120
6.1.6. Změny v oblasti vzdělávání.....	122
6.2. Způsoby, kterými mohou podpořit zaměstnávání lidí 50+ zaměstnavatelé	124
6.3. Způsoby, kterými mohou podpořit zaměstnávání lidí 50+ nestátní neziskové organizace a komerční projekty.....	124
6.4. Způsoby, kterými mohou podpořit své zaměstnávání samotní lidé 50+	125
6.5. Shrnutí 6. kapitoly	125
Závěr.....	128
Seznam použitých informačních zdrojů.....	130

Tištěné zdroje	130
Elektronické zdroje.....	131
Elektronické dokumenty	131
Webové portály.....	140
Články na webových portálech	143

Seznam zkratk

AV ČR	Akademie věd České republiky
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
ECB	European Central Bank; Evropská centrální banka
ERA	Evropská rozvojová agentura
EU	European Union; Evropská unie
EUROSTAT	European Statistics; Evropský statistický úřad
IAGG	International Association of Gerontology and Geriatrics; Mezinárodní asociace gerontologie a geriatrie
ICT	Information and Communication Technologies; Informační a komunikační technologie
ILO	International Labour Office; Mezinárodní úřad práce
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MÚ	Masarykova univerzita v Brně
NAP	Národní akční plán
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development; Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OMC	Otevřená metoda koordinace uplatňovaná v různých oblastech v EU
SPCR	Svaz průmyslu a dopravy České republiky
STEM	Středisko empirických výzkumů
UK	Univerzita Karlova v Praze
UN	United Nations; Organizace Spojených národů (OSN)
UNECE	United Nations Economic Commission for Europe; Evropská hospodářská komise OSN
UNECOSOC	United Nations Economic and Social Council; Ekonomická a sociální rada OSN
UNFPA	United Nations Population Fund; Populační fond OSN
ÚP	Úřad práce
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
WHO	World Health Organization; Světová zdravotnická organizace

Úvod

Problematika zaměstnávání lidí nad 50 let se ve společenském diskursu objevuje už dlouhou dobu. A to jak v České republice, tak na evropské a též celosvětové úrovni. V posledních letech se ale vynořují nové souvislosti. Ukazuje se, že stojíme před mnoha dosud nepoznanými výzvami.

Lidská populace stárne. Snižuje se porodnost a prodlužuje lidský věk. Proměňuje se rozložení věkových skupin ve společnosti. Starých lidí přibývá oproti mladším. Mění se podoba životního cyklu. Mladí lidé déle studují a do pracovní sféry proto vstupují později, než jak to bývalo zvykem u předchozích generací. I zakládání rodiny se posouvá do pozdějšího věku. Podobně jako vrchol pracovní kariéry. Lidé nad 50 let, kteří už dříve zvolna mířili do důchodu, jsou dnes - díky všeobecnému zlepšení hygienických a pracovních podmínek, životu v čistějším životním prostředí a výraznému zkvalitnění zdravotní péče a sociální podpory - často ve vynikající zdravotní kondici a plné síle. Zároveň ale přibývá starých lidí, kteří už se o sebe sami nemohou postarat, a proto potřebují velkou zdravotní a sociální podporu.

Tyto změny kladou nové nároky na veřejné finance a též na současnou podobu sociálního a zdravotního systému. Pokud nedojde k zásadním změnám jejich nastavení, hrozí, že v dohledné době přestanou být ekonomicky a sociálně udržitelné.

Dnešní doba však před nás klade i jiné výzvy. Společnost se bohužel pořád ještě plně nezotavila z důsledků světové ekonomické krize započaté v roce 2008 hypoteční krizí ve Spojených státech amerických. A co víc, ukazuje se, že společnost v současnosti vstupuje do nového revolučního období, digitální revoluce, která zřejmě zcela promění způsob, jakým žijeme, pracujeme a uvažujeme. Tato rozsáhlá společenská transformace, která se projevuje jako nebývale vysoké využívání internetu, neobyčejně rychlá digitalizace pracovních postupů a nástrojů, změna způsobů komunikace, stále častější uzavírání neplnohodnotných pracovních smluv, snižování pracovních příležitostí pro lidi s nízkou kvalitací, atd., nás staví před dosud nepoznaná rizika a přináší nám tak zcela novou nejistotu.

Řada z lidí 50+ si dnes přeje zůstat ekonomicky aktivní. Aby si udrželi dosaženou životní úroveň, aby neztratili svůj společenský status, zachovali sociální vazby, atd. Část

z nich ekonomicky aktivní zůstat musí, jinak mohou být vystaveni i existenciálně ohrožujícímu příjmovému propadu.

Společnost jako celek také potřebuje, aby tito lidé pokračovali ve své pracovní aktivitě. Nejen proto, že se jako stále rostoucí věková skupina stávají podstatnými hráči pro udržení ekonomického růstu, ale též pro udržení finanční stability zdravotního a sociálního systému.

Paradoxem ovšem je, že mnohé společenské subjekty přesto znemožňují udržení lidí 50+ v práci. Starší pracovníci¹ jsou zatím stále vystavováni věkové diskriminaci neboli ageismu, age management jako funkční nástroj podpory zaměstnávání starších pracovníků je pořád ještě využíván jen v malém rozsahu.

Z druhé strany, starší pracovníci často neumí držet krok se změnami, které přináší nové technologie a globalizační procesy. Jen málo z nich je připravených na přechod do nové informační doby, v níž se člověk neobejde bez dovednosti dobře ovládat počítač, chytrý telefon a další přístroje připojené na internet, a bez znalosti alespoň jednoho světového jazyka. To se samozřejmě promítá do jejich možností uplatnit se na trhu práce.

Specifickou skupinou pracujících starších lidí jsou i pracující důchodci². Jejich motivace k ekonomické aktivitě mohou být různé. Chut' pokračovat v práci, která je baví a těší, nebo též finanční problémy, které existují navzdory příjmu starobního důchodu. I u nich platí, že čím déle zůstanou ekonomicky činní, tím je to pro společnost lepší.

Otázkou však zůstává, jak pro práci těchto dvou skupin vytvořit co nejvhodnější podmínky a jak nastavit sociální systém, aby byla zachována jeho udržitelnost a zároveň aby se zabránilo diskriminaci – ať už té pozitivní, která by se projevila jako nadměrná podpora starších lidí na úkor mladších generací, nebo té negativní, v rámci které by naopak starší lidé trpěli oproti zbytku populace nerovným zacházením.

¹ Starší pracovník je v této práci chápán v souladu s dalšími dokumenty, které pojednávají o stejné problematice viz např. Bočková (2010), Kolínková (2014), Sadílková (2011), jako člověk nad 50let, který ještě nedosáhl důchodového věku.

² Pracující důchodce či senior je člověk, který je ekonomicky aktivní a zároveň pobírá starobní důchod.

Cílem této diplomové práce je:

- rozbor stávající situace lidí nad 50 na trhu práce v ČR
- analýza jevů a procesů, které k tomuto stavu vedly
- návrh postupů, které by jejich postavení v pracovní sféře mohly zlepšit
- srovnání s evropským a světovým vývojem dané problematiky

Protože makro pohled je v této práci důležitější než mikro pohled na dané téma, pro naplnění výzkumného cíle byla zvolena kvantitativní výzkumná strategie. Klíčovými nástroji proto budou statistická analýza dat a sekundární analýza dostupné literatury. Teoretická a výzkumná část se z důvodu větší přehlednosti a logiky textu v celé práci prolínají. Obě tvoří součást každé kapitoly.

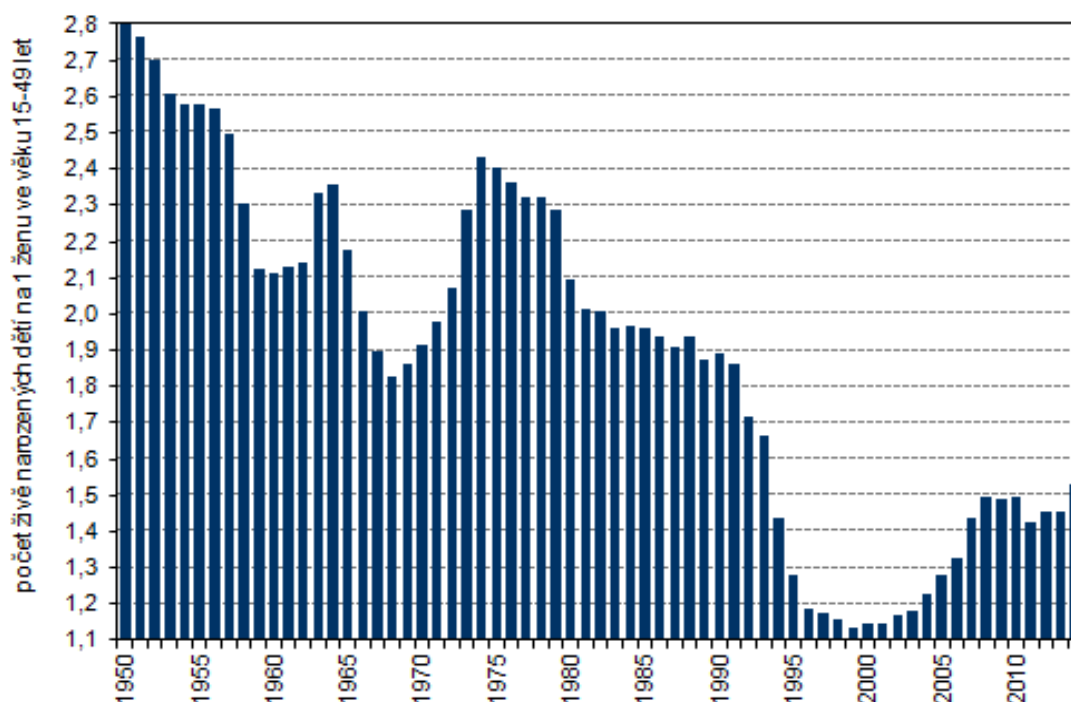
Práce je rozdělena do šesti kapitol. První z nich pojednává o stárnutí populace, druhá o současně probíhající digitální revoluci a třetí o krizi solidarity, která se stále intenzivněji projevuje u nás i v zahraničí. Čtvrtá kapitola nastíní, jakým způsobem se v české, evropské i světové společnosti vyvíjelo uvažování o stárnutí, globalizaci a dalších procesech, které dnes významně proměňují naši žitou realitu. Pátá kapitola se bude věnovat samotnému tématu zaměstnávání lidí 50+. A v šesté kapitole budou obsaženy návrhy změn a doporučený způsob jejich realizace k docílení lepšího postavení lidí 50 + na pracovním trhu.

1. Stárnutí populace

1.1. Demografický vývoj v ČR od roku 1950

Populace v České republice stárne. Tento proces je charakterizován několika skutečnostmi. Především snižováním plodnosti, zvyšováním naděje dožití a proměnou věkové struktury společnosti – ubývá dětí a mladých lidí a naopak přibývá starších generací.

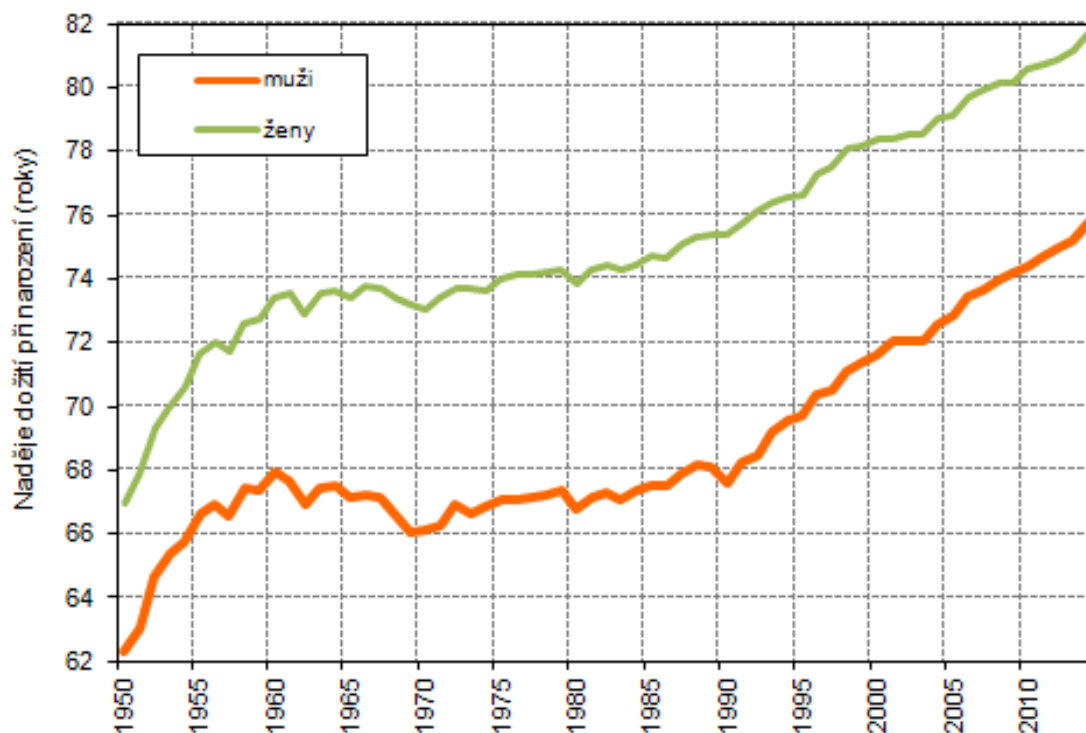
První zmíněný jev, proměna výše plodnosti, je znázorněn na následujícím grafu. Ve sledovaném období, tedy v letech 1950-2014, počet živě narozených dětí na 1 ženu ve věku 15-49 let klesl z 2,8 na 1,5. Celkově klesající trend narušila pouze vyšší míra plodnosti zaznamenaná v letech 1973-1979. O skupině dětí narozených v té době mluvíme jako o Husákových dětech. Výrazný propad se potom odehrál mezi lety 1996-2004. Příčinou tohoto silného poklesu pravděpodobně bylo transformační období, přechod z totalitní do demokratické společnosti, z centrálně řízené ekonomiky do ekonomiky volného trhu, a všechny z toho plynoucí ekonomické a sociální důsledky. Od té doby míra plodnosti zvolna stoupla na hranici kolem čísla 1,5. Nic ovšem nenapovídá tomu, že by se tato hranice v blízké budoucnosti mohla třeba jen přiblížit číslu 2,8 z roku 1950.

Graf 1 Úhrnná plodnost v ČR v letech 1950-2014

zdroj: ČSÚ, dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/uhrnna_plodnost_v letech_1950_2014

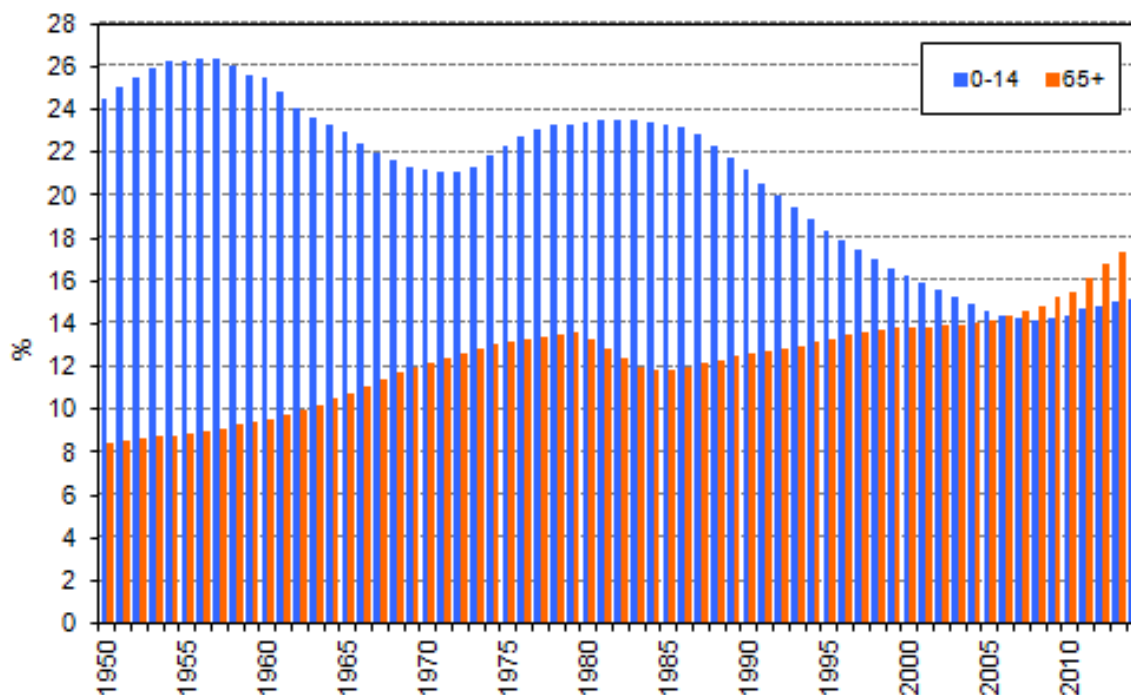
Další sledovaný jev, který poukazuje na populační stárnutí, je vývoj výše naděje dožití. Z grafu 2 jednoznačně vyplývá, že naděje dožití v ČR poměrně plynule stoupala od roku 1950 až do roku 2014, a to souhlasně u obou pohlaví. Celková naděje dožití se u mužů zvýšila o 14 let (z 62 na 76 let), u žen o 15 (z 67 na 82). Nejrychlejší nárůst přitom proběhl mezi lety 1950-1955 a poté v porevoluční době, od roku 1989 až do konce sledovaného období. V době komunistického režimu, konkrétně v letech 1955-1989, u mužů naděje na dožití trvale oscilovala mezi 66-68 lety, u žen mezi 72 a 74 lety s rychlejším nárůstem mezi lety 1985 a 1989, kdy se jejich naděje dožití poprvé přiblížila 76 letům.

Graf 2 Naděje dožití při narození v ČR v letech 1950-2014

zdroj: ČSÚ, dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/nadeje_dozeni_pri_narozeni_v letech_1950_2014

O stárnutí populace hovoříme, pokud v ní dochází ke zvyšování podílu starých osob a zároveň ke snižování podílu dětí a mladých lidí. Tento jev je dobře viditelný na grafu 3, ve kterém je znázorněná proměna struktury věkových skupin v populaci ČR mezi lety 1950-2014. Věková skupina 0-14 let v daném období zaznamenala pokles z 24% na 15%, věková skupina 65 let a více oproti tomu zvýšila své procentní zastoupení z 8% na 18%.

Graf 3 Podíl obyvatel ve věkové skupině 0-14 a 65 a více let v ČR v letech 1950-2014

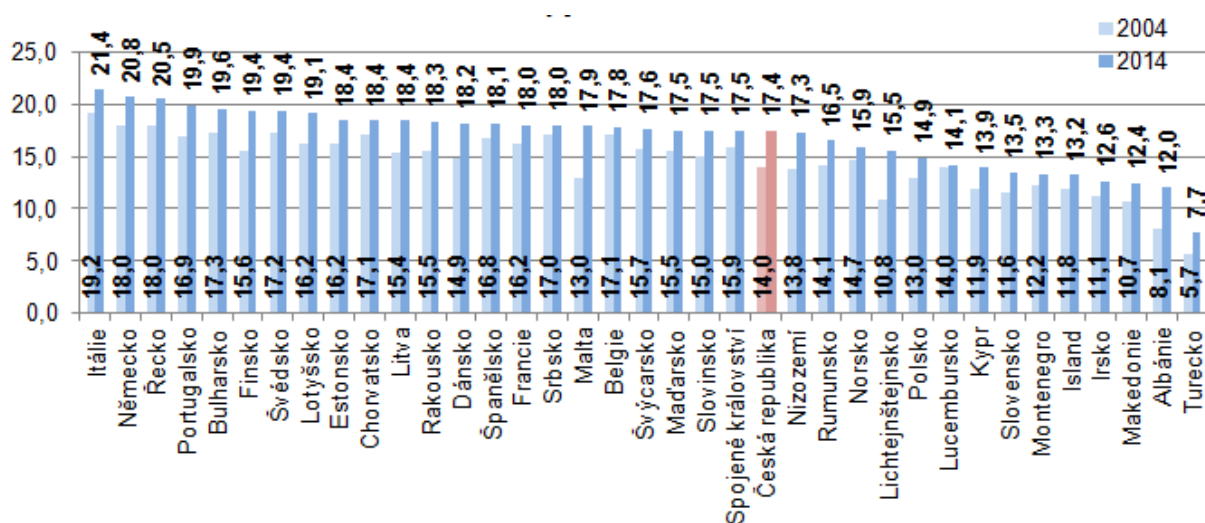
zdroj: ČSÚ, dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/podil_obyvatel_ve vekove skupine 0 14 a 65 a vice let v letech 1950 2014

Vzhledem k dostupným datům je stárnutí české populace nepopíratelný fakt. Od poloviny 20. století skutečně dochází ke snižování plodnosti, prodlužuje se naděje dožití a proměňuje podíl mladých a starých lidí v populaci.

Jaká je pro srovnání situace za hranicemi České republiky? Graf 4 popisuje nárůst procentuálního zastoupení skupiny lidí starých 65 a více let v jednotlivých státech Evropy mezi lety 2004 a 2014. Nárůst zaznamenaly všechny uvedené státy, včetně Lucemburska, kde byl růst s hodnotou 0,1% nejnižší. Za pozornost přitom jistě stojí, že nejvyšší procentuální zastoupení lidí nad 65 let je ve středomořských a skandinávských státech. Česká republika je s hodnotou 17,4% až za polovinou zobrazených zemí. Velikost cílové skupiny přitom v ČR stoupla o 3,4 % (z 14% na 17,4%), což je oproti průměrnému nárůstu u uvedených zemí jen lehce vyšší hodnota.

Graf 4 Procentuální zastoupení populace ve věku 65 a více let v jednotlivých státech Evropy v roce 2004 a 2014



zdroj: EUROSTAT, na webu ČSÚ, dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/czso/seniori>

1.2. Změna životního cyklu

Bok po boku stárnutí populace jde i změna hodnot a podoby životního cyklu. Nejenom, že se rodí méně dětí, ale ženám se rodí i ve výrazně pozdějším věku. Proměnil se institut rodiny, výrazně se snížil počet uzavíraných manželství, celkový počet sezdaných párů, zjevně naopak narostl počet neúplných rodin a fenomén singles, tedy míra lidí v populaci, kteří žijí a hospodaří sami³. Nezanedbatelně se prodloužilo také období přípravy na pracovní činnost. Lidé déle studují a až v pozdějších letech vstupují na pracovní trh⁴. I vrchol pracovní kariéry se proto posouvá na později. Pracovní sféry se pak týkají mnohé další změny zahrnující např. nárůst neplnohodnotných pracovních úvazků, důraz na flexibilitu ap., o kterých v této práci bude pojednáno v dalších kapitolách. Lidé tedy déle studují, později (jestli vůbec) zakládají rodiny, později mají děti⁵ a důchodového věku se dožívají častěji ve zdraví⁶.

Příčiny těchto hlubokých sociálních změn jsou mnohé. Svou roli jistě sehrál nárůst individualismu spojený s rozvojem liberální ekonomiky a liberálního uvažování. Toto

³ viz např. Chorošeninová (2011)

⁴ viz např. Tomeš (2010), Tomeš (2015)

⁵ viz např. Statistika&My: České matky stárnou IN Kolínková (2014)

⁶ viz např. Tomeš (2010), Bočková (2010), Kolínková (2014)

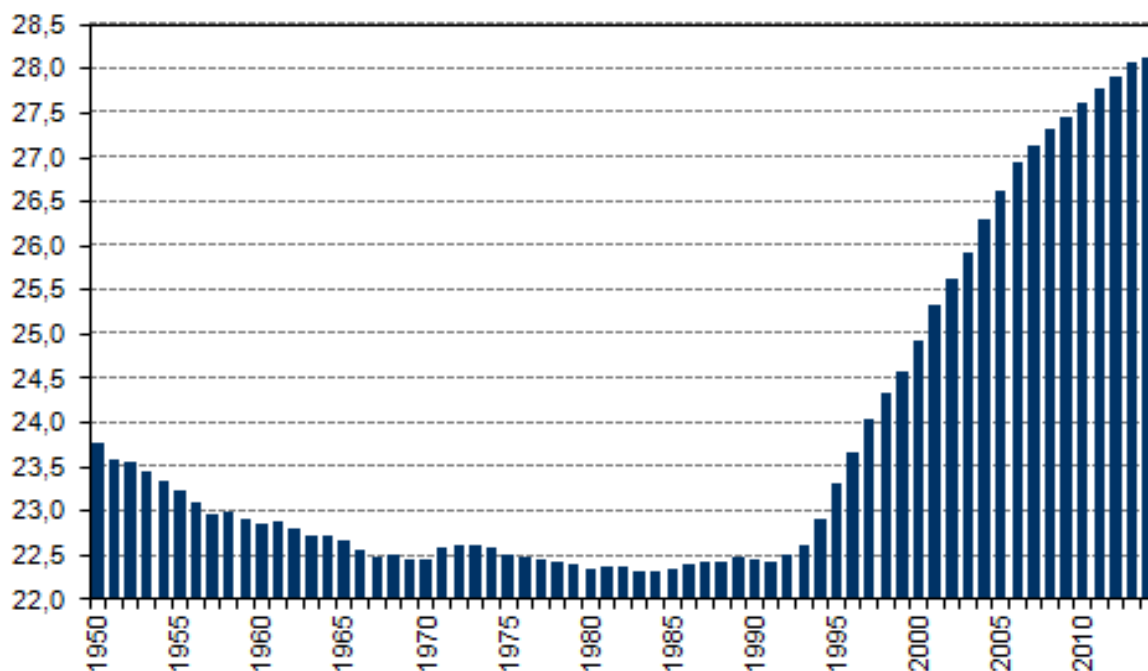
potvrzují hodnoty v grafech 1-3. Ty ukazují, že po roce 1989, tedy s návratem tržní ekonomiky a s tím souvisejícími ekonomickými změnami, v České republice došlo k výraznému urychlení všech už dříve nastoupených trendů. Rychleji se snižovala plodnost, rychleji zvyšovala naděje dožití a rychleji se měnil i podíl nejmladší a nejstarší věkové skupiny v populaci.

Individualismus jistě posílil i v souvislosti se zmenšením vzájemné ekonomické závislosti jednotlivých členů domácnosti, které bylo jedním z triumfů mezinárodního úsilí o boj za naplňování lidských práv. Díky němu krom jiného výrazně stoupla právní ochrana osoby i jejího majetku, genderová rovnoprávnost, sociální ochrana obyvatel postižených určitou sociální událostí, zlepšily se pracovní podmínky, celkově též bezpečnost práce a pomoc v nezaměstnanosti⁷.

Právní a sociální stát druhé poloviny 20. století a začátku 21. století dokázal jedince ochránit před mnoha negativními vlivy, které plynuly z různých podob rasismu, zhoršení zdravotního stavu, problémy v pracovní sféře, atd. Nedokázal ale zabránit vzniku nových nejistot a rizik, které plynou právě z větší křehkosti a vzácnosti rodiny a širších rodinných vazeb, nových požadavků pracovního trhu, rostoucí chudoby nejchudších členů společnosti, rostoucí imigrace a s ní i extremismu. Též tento nárůst nových nejistot mohl zapříčinit výrazné snížení plodnosti, pozdějšího věku při prvním porodu či rozšíření fenoménu singles.

Popsané změny ilustrují následující grafy. Graf 5 znázorňuje růst průměrného věku žen při narození 1. dítěte mezi lety 1950-2014. Po roce 1950 se věk prvorodiček z 23,7 let zvolna snižoval až k hranici 22,5 v roce 1990. Po tomto roce naopak ve shodě s ostatními trendy začalo významné zvyšování jejich věku a pokračovalo až do roku 2014, v němž byl průměrný věk prvorodiček 28 let a pár měsíců.

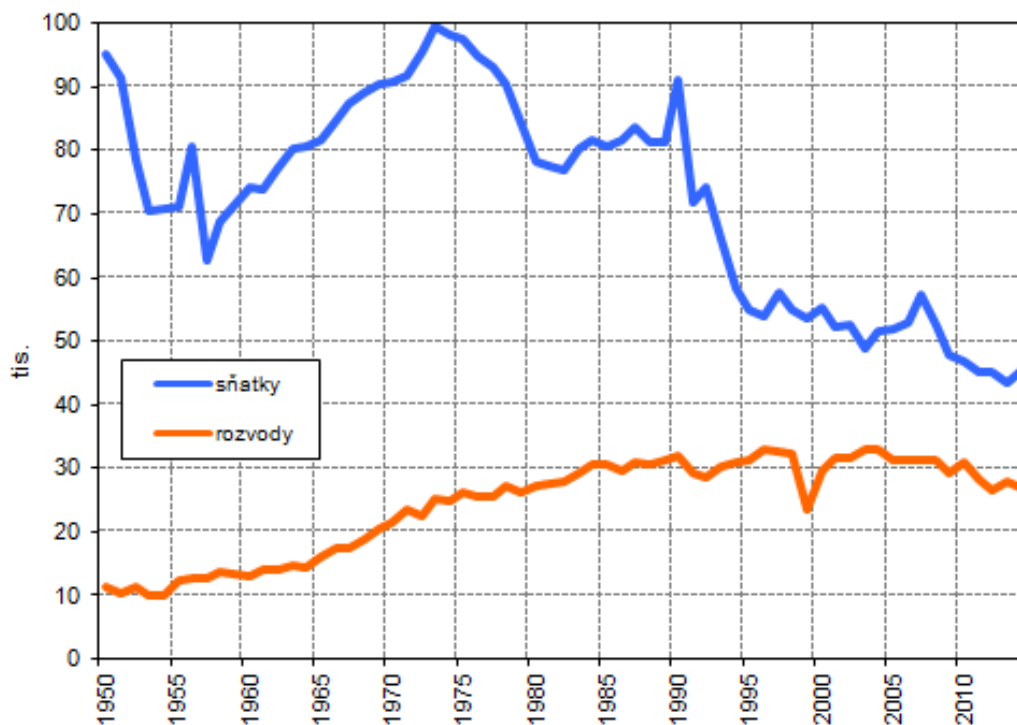
⁷ viz např. Tomeš (2010)

Graf 5 Průměrný věk žen při narození 1. dítěte v ČR v letech 1950-2014

zdroj: ČSÚ, dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/czso/prumerny vek zen pri narozeni 1 ditete v letech 1950 2014>

Na grafu 6 vidíme, jakým způsobem se mezi lety 1950 a 2014 v ČR vyvíjel počet sňatků. Zatímco mezi lety 1958 a 1973 sňatků poměrně rychle přibývalo, v době hned následující a trvající až do roku 2014 sňatků krom dvou malých pozitivních vln kolem let 1990 a 2007 rychle ubývalo. Zatímco v roce 1973-4 bylo uzavřeno 100 tisíc manželství, v roce 2014 to bylo jen 45 tisíc, tedy méně než polovina. Rozvody ve stejném období nezaznamenaly tak dramatický vývoj, jejich výše se měnila pomaleji a s menšími výkyvy. Jejich míra ale až do roku 1998 konstantně stoupala a po jediném výraznějším propadu kolem roku 2000 a návratu na původní úroveň začala zvolna klesat. V posledních letech se tedy snižuje jak množství uzavíraných sňatků, tak rozvodů. Lze usuzovat, že se na tomto stavu podílí finanční náročnost svatebního veselí a zvláště pak i rozvodu. Protože rozchod nesezdaného páru oproti rozvodu manželů přináší mnohem méně potíží, soužití bez oddání volí stále více párů.

Graf 6 Sňatky a rozvody v ČR v letech 1950-2014

zdroj: ČSÚ, dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/snatky_a_rozvody_1950_2014

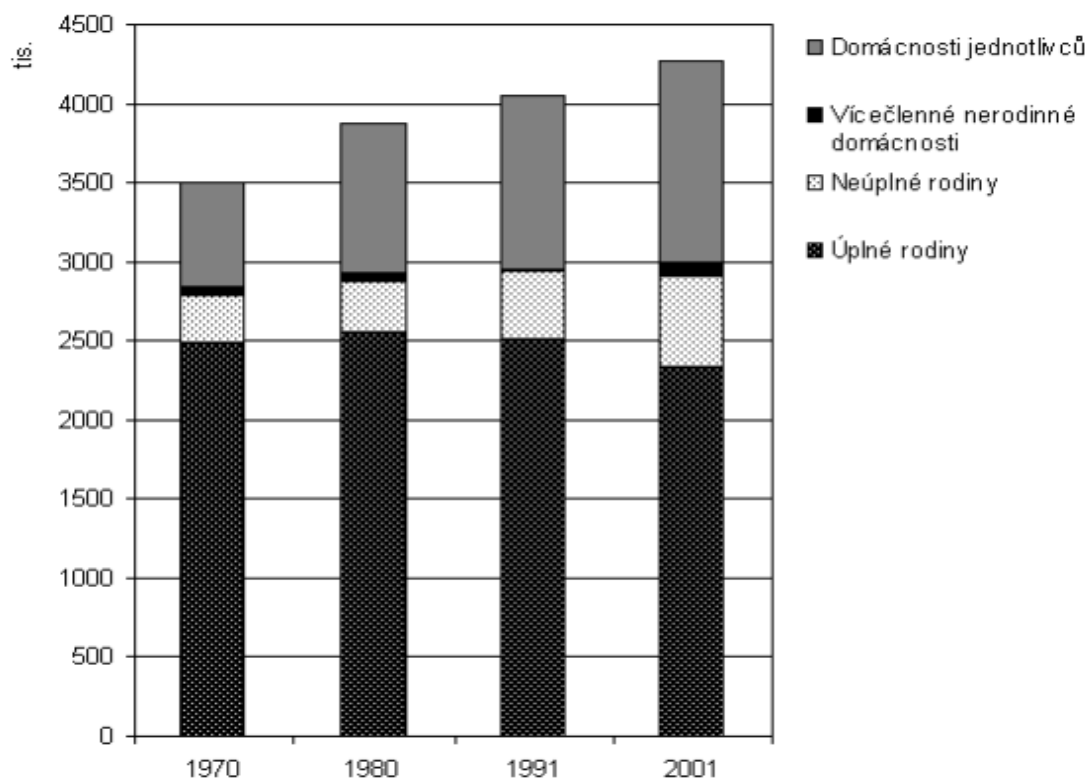
Tabulka 1 popisuje, jakým způsobem se vyvíjel rodinný stav obyvatel ČR v letech 1989-2009. Zatímco podíl singles, neboli svobodně žijících lidí, ve sledovaném období vzrostl z 37,2 % na 39,6%, podíl ženatých mužů a vdaných žen v populaci klesl ze 49,7% na 43,3%. V obou případech šlo o postupný, plynulý proces.

Tabulka 1 Rodinný stav obyvatel ČR 1989-2009

	Počet obyvatel k 31. 12. (v tis. osob)	Svobodní (v %)	Ženati/vdané (v %)	Rozvedení/é (v %)	Ovdovělí/é (v %)
1989	10 362	37,2	49,7	5,4	7,6
1990	10 364	37,0	49,8	5,6	7,5
1991	10 313	36,9	49,5	5,7	8,0
1992	10 326	36,8	49,4	5,9	7,9
1993	10 334	36,9	49,2	6,1	7,8
1994	10 333	37,0	48,9	6,4	7,8
1995	10 321	37,1	48,6	6,6	7,7
1996	10 309	37,2	48,3	6,9	7,6
1997	10 299	37,2	48,0	7,2	7,6
1998	10 290	37,3	47,7	7,5	7,5
1999	10 278	37,3	47,6	7,6	7,5
2000	10 267	37,4	47,4	7,8	7,4
2001	10 206	37,6	46,6	8,2	7,6
2002	10 203	37,7	46,2	8,4	7,6
2003	10 211	37,9	45,8	8,7	7,5
2004	10 221	38,1	45,4	9,0	7,5
2005	10 251	38,3	45,0	9,3	7,4
2006	10 287	38,6	44,6	9,5	7,4
2007	10 381	38,8	44,2	9,7	7,3
2008	10 468	39,2	43,8	9,8	7,2
2009	10 507	39,6	43,3	10,0	7,1

zdroj: Chorošeninová (2011)

Graf 7 znázorňuje, jak se proměňovala struktura domácností v ČR v období 1970-2001. V daném časovém úseku ubylo úplných rodin a naopak vzrostl počet neúplných rodin a domácností jednotlivců. Nárůst zaznamenaly i vícečlenné nerodinné domácnosti.

Graf 7 Struktura cenzových domácností v ČR 1970-2001

zdroj: Chorošeninová (2011)

Česká populace stárne a vedle toho prochází mnoha dalšími změnami, které se projevují jak v jiné hodnotové orientaci, tak v proměně životního cyklu. Tomu, jaký vývoj nás pravděpodobně čeká v budoucnu, se věnuje následující kapitola.

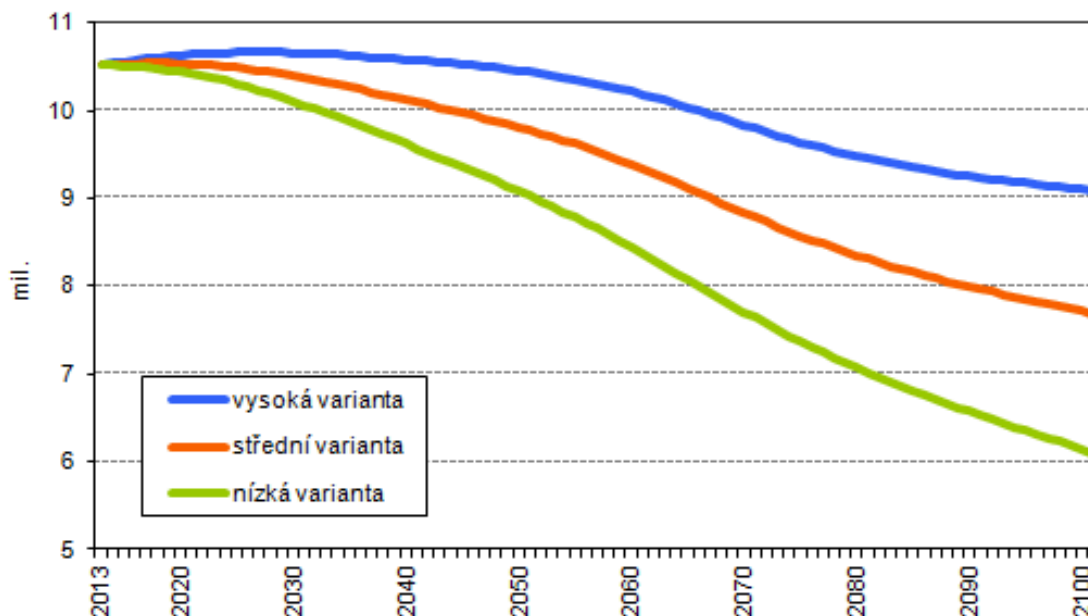
1.3. Prognózy do budoucna

Chceme-li dělat odpovědná sociálně-politická a ekonomická rozhodnutí, nestačí nám znát pouze fakta o současném stavu věcí. Měli bychom mít představu i o tom, jaké výzvy nás čekají v budoucnu.

Graf 8 nás seznamuje se třemi variantami očekávaného vývoje počtu obyvatel ČR do roku 2101. Ve všech třech případech se očekává pokles celkového počtu obyvatelstva, jednotlivé varianty se liší pouze v jeho míře. Vysoká varianta počítá oproti dnešním 10 a půl milionům lidí v ČR s lehkým nárůstem populace cca do roku 2030 a posléze s poklesem na 9 milionů obyvatel v roce 2101. Střední varianta (podobně jako ta nízká) už žádný populační nárůst neočekává a v roce 2101 předpovídá, že obyvatel ČR bude jen o něco málo víc než 7 a

půl milionu. Nízká varianta předpokládá, že v roce 2101 už v ČR bude žít jenom 6 milionů lidí.

Graf 8 Očekávaný vývoj počtu obyvatel ČR do roku 2101 (k1.1.)



zdroj: ČSÚ, dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/ocekavany_vyvoj_poctu_obyvatel_do_roku_2101

K tomuto tématu je však potřeba dodat, že tento graf počítá pouze s lidmi v současné národnostní struktuře. Ne už s migranty. Národnostní složení České republiky se ale mění⁸. A v návaznosti na současně probíhající evropskou uprchlickou krizi se v příštích měsících a letech bude měnit patrně ještě výrazněji a rychleji⁹. Uvedené scénáře je proto nutné brát s rezervou. To se týká i dvou následujících grafů.

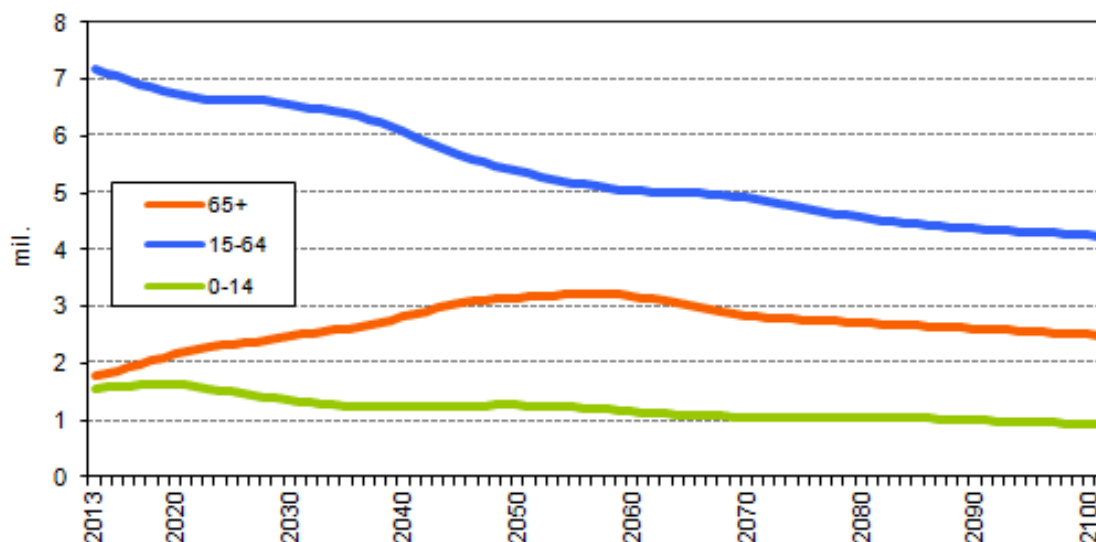
V dalším grafu vidíme, jakým způsobem by se dle střední varianty vývoje měl proměnit podíl hlavních věkových skupin na celkovém počtu obyvatelstva. Vyšší podíl v roce 2101 oproti současnosti podle této projekce zaznamená pouze skupina lidí 65+. Z dnešních 1,9 milionů by měla vzrůst na 2 a půl milionu. U obou ostatních vymezených skupin se očekává pokles. Skutečně výrazný se odhaduje u skupiny 15-64 let, která by se měla zmenšit

⁸ Veřejně dostupná data ČSÚ k problematice počtu cizinců v ČR se vztahují k vývoji mezi lety 1993 až 2013. Je z nich zjevná rostoucí tendence a to jak u počtu cizinců s trvalým pobytem, tak s dlouhodobým pobytem nad 90 dnů. Zatímco v roce 1993 u nás žilo dohromady jen 78 000 cizinců, v roce 2013 to bylo 439 000. Pro více info viz <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>.

⁹ Spolehlivá data mapující pohyb počtu cizinců v letech 2014 a 2015 zatím bohužel nejsou k dispozici.

z 7,1 milionu na 4,1 milionu. Skupina do 14 let, tedy počet dětí, se sníží z 1 a půl milionu na 1 milion. Z uvedených dat vyplývá, že zatímco dnes je dětí a lidí nad 65 let přibližně stejné množství, v roce 2101 bude skupina 65+ více než dvakrát větší.

Graf 9 Očekávaný vývoj počtu obyvatel ČR podle hlavních věkových skupin do roku 2101 (střední varianta projekce; k 1.1.)

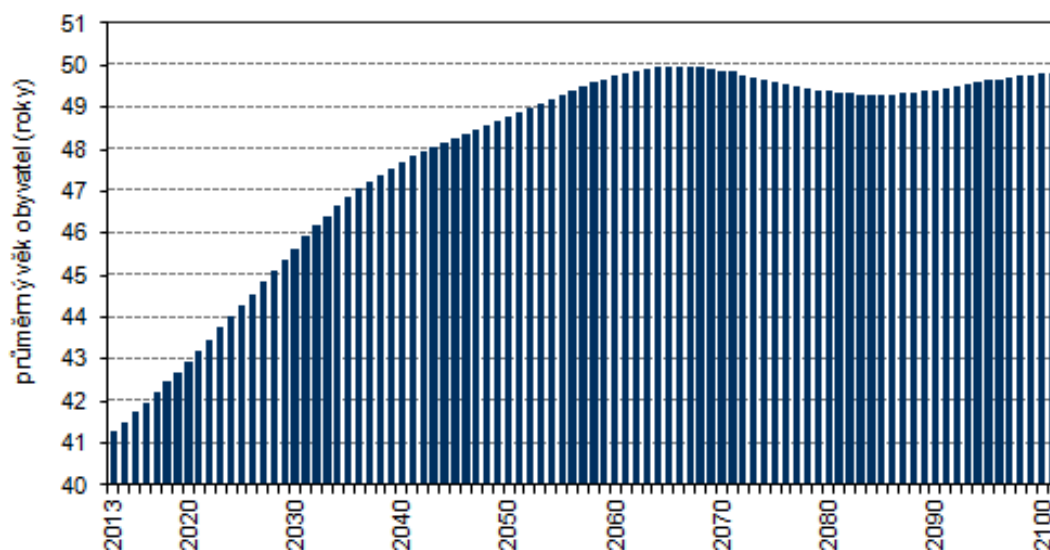


zdroj: ČSÚ, dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/ocekavany_vyvoj_poctu_obyvatel_podle_hlavnich_vekovych_skupin_do_roku_2101

Změny v podílu věkových skupin na celkovém počtu obyvatelstva se zákonitě projeví i na výši průměrného věku obyvatel ČR. O očekávaném vývoji v této oblasti nás informuje graf 10. Střední varianta projekce vývoje počtu obyvatel předpokládá, že průměrný věk se bude rychle zvyšovat ze současných 41 let na 50 let v roce 2067. Potom by měl následovat drobný pokles lehce nad hranici 49 let a následně nový růst až k cca 49,8 letům v roce 2101. Průměrný věk obyvatel ČR by se tak v 21. století měl zvýšit o 9 let.

Graf 10 Očekávaný vývoj průměrného věku obyvatel ČR do roku 2101
(střední varianta projekce; k 1.1.)



zdroj: ČSÚ, dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/ocekavany_vyvoj_prumerneho_veku_obyvatel_do_roku_2101

1.4. Shrnutí 1. kapitoly

Demografické statistiky ukazují, že v ČR mezi lety 1950 a 2014 došlo k:

- razantnímu snížení plodnosti
- výraznému zvýšení naděje dožití při narození
- k výrazné proměně věkové struktury společnosti. Klesl podíl skupiny 0-14 a naopak stoupl podíl skupiny 65+

Ruku v ruce s demografickými změnami přichází i změna hodnot a podoby životního cyklu. Dochází k proměnám rodiny:

- průměrný věk prvorodiček se zvyšuje
- ubývá sňatků, stále více lidí žije mimo manželský svazek
- přibývá domácností jednotlivců a neúplných rodin

Lidé déle studují, později zahajují pracovní kariéru, proměňuje se i pracovní sféra, kde ubývá plnohodnotných pracovních svazků (o tom více v 6. kapitole).

Prognózy týkající se budoucího demografického vývoje očekávají:

- snížení celkového počtu obyvatel ČR
- další nárůst podílu skupiny 65+ za současného poklesu podílu skupin 0-14 a 14-64
- růst průměrného věku obyvatel ČR

2. Digitální revoluce

Začátek 21. století přináší mnoho změn s dalekosáhlými důsledky, které ovlivní všechny sféry našeho života. Tyto změny bývají zatím popisovány především na webových stránkách průmyslových a technologických společností, v odborné literatuře se s nimi však setkáme jen zřídka. Ačkoli, najdou se už i výjimky¹⁰. Aktivita ze strany vládních institucí je momentálně v českém prostředí též nevelká, nějaké důležité dokumenty, jakkoli nedokonalé, už ale vznikly¹¹. Veřejnost proto informace o nich v tuto chvíli příležitostně získává hlavně prostřednictvím rádiového, televizního zpravodajství a novinářských webových portálů, a to ve formě příspěvků na blozích, komentářů, rozhovorů s předními bankéři, finančními analytiky ap.¹²

Dá se proto říct, že toto nové téma je zatím neukotvené, pro většinu lidí úplně neznámé a pro část populace, která je s danou transformací srozuměna, těžko uchopitelné. Tato neukotvenost se projevuje už v samotném označování oněch změn. Někteří lidé hovoří o digitální revoluci, jiní o 4. průmyslové či 4. industriální revoluci, objevují se pojmy jako Internet of Things, průmysl 4.0, digitální ekonomika a práce 4.0.

Pro účely této práce se jevil jako nejlépe použitelný termín digitální revoluce. Jeho výraznou předností je jeho největšího rozšíření v českém prostředí. Tento pojem dále užitečným způsobem odkazuje na nové způsoby práce s daty – co není v digitalizované podobě na internetu, jako by nebylo. Důležitý ale je i fakt, že v sobě dokáže obsáhnout i nesmírně rychlý vývoj elektroniky, jejímž hlavním současným rysem je snadné připojení k internetu a tím dostupnost digitálních dat, změny probíhající v ekonomice, které se projevují stále se rozšiřujícím obchodováním s daty na internetu, ap.

Pojem 4. industriální revoluce je sice v anglicky mluvícím prostředí využíváný častěji než pojem digitální revoluce, snáz též zahrnuje názvy popisující dílčí změny jako průmysl 4.0 a práce 4.0, ovšem prosazovat ho v České republice proti všem, nedává smysl.

¹⁰ viz např. Tomeš (2015)

¹¹ Jedná se např. o tyto dokumenty: MPO (2013). *Digitální Česko v. 2.0: Cesta k digitální ekonomice*; MŠMT (2014). *Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020*; Úřad vlády ČR (2015b). *Akční plán pro rozvoj digitálního trhu*; MPSV (2015c). *Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020*.

¹² viz např. články uvedené v informačních zdrojích : aktualne.cz (2015), idnes.cz (2015), lidovky.cz (2015), vlada.cz (2015)

Tato kapitola se zaměřuje na osvětlení uvedených pojmů, vysvětlení souvislostí mezi nimi, a na rozbor toho, co nám dnes a do budoucna přináší jimi popisované změny.

2.1. Co je digitální revoluce

Digitální revoluce je proces proměny života jedince i společnosti v důsledku technologických inovací, které způsobují rychlé rozšiřování internetu a digitalizaci komunikace, výrobních procesů, služeb, veřejné správy, zdravotnictví a dalších sfér života¹³.

Název, který je používán jako synonymum, tedy **4. industriální revoluce**, v odkazu na předchozí průmyslové revoluce vystihuje závažnost a rozsah těchto změn. Zdá se, že se totiž skutečně jedná o revoluci v pravém slova smyslu. Digitální revoluce s sebou přináší veškerou nejistotu a krátkodobé negativní důsledky, jako všechny ostatní revoluce, kterými lidstvo do této chvíle prošlo¹⁴.

Za první významnou revoluci po vynálezu ohně a kola považujeme revoluci neolitickou, během níž se lidé asi před 10 tisíci lety usadili a začali věnovat zemědělství. V 18. století závratné změny přinesla 1. industriální revoluce, kterou spustil vynález a široké rozšíření parního stroje. Řada pracovníků v manufakturách tehdy poprvé byla nahrazena stroji. Následovaly četné sociální bouře, rozbíjení strojů, panika. Později se ale ukázalo, že stroje časem vytvořily dostatečný počet nových pracovních pozic a příležitostí. Jako 2. industriální revoluce je označované období masového zavádění elektřiny v první polovině 20. století. Tento nový zdroj energie opět zcela proměnil výrobní technologie, ale i každodenní život běžných lidí¹⁵. Někteří v souvislosti s 2. industriální revolucí hovoří také o zavedení pásové výroby Henry Fordem¹⁶. V případě 3. industriální revoluce se hovoří o revoluci spojené s objevem atomu, vynálezem atomové bomby a možností rozkladem atomu nebývale efektivně vyrábět elektrický proud¹⁷. Případně také o prvním hromadném rozšíření počítačů

¹³ viz např. Tomeš (2015), lidovky.cz (2015), idnes.cz (2015), aktualne.cz (2015)

¹⁴ viz např. Tomeš (2015)

¹⁵ viz např. Tomeš (2015)

¹⁶ viz např. apriso.com (2014)

¹⁷ viz např. Tomeš (2015)

na pracoviště¹⁸. V obou případech se jedná o změny, které se plně projeví v 2. polovině 20. století a znovu přinesly nové obavy a sociální nepokoje.

Dnes jsme svědky nové revoluce. Tentokrát jsou jejími nositeli internet a nové technologie.

Závratným vývojem prošel **web**, konkrétní úložiště dat na internetu. Z původně výzkumné hračky se proměnil přes pouhopouhé skladiště informací a později prostředí, kde se uskutečňoval prodej a nákup zboží, ve specifické místo, které slouží ke komunikaci a sdílení (Cisco IBSG 2011).

Internet jako takový se příliš nezměnil. Dnes, tak jako v době svého vzniku, je to uměle vytvořené prostředí, síť, do kterého za pomoci specifických technických nástrojů po připojení můžeme ukládat data, mít přístup k jiným datům a někdy je dokonce měnit a získávat (Cisco IBSG 2011). Co se však změnilo diametrálně, je jeho rozšíření. Nejenom, že k internetu má přístup stále větší část populace v ČR i ve světě. K internetu se dnes dokáže připojit stále více přístrojů¹⁹ a díky mikrosenzorům²⁰ vzniklým za pomoci nanotechnologií²¹ i zvířata, rostliny, neživé objekty v přírodě a lidé (Cisco IBSG 2011). Mikrosenzory zabudované v různých strojích a přístrojích, které jsou připojené k internetu, nám umožňují bez přestání monitorovat, zda stroje fungují správně, a pokud dojde k problému, v krátkém časovém intervalu nám navrhnou řešení. Některé přístroje už dnes k realizaci daných řešení ani nepotřebují lidský zásah. Senzory umístěné v tělech živých organismů nám na základě dat vzniklých konstantním měřením určitých parametrů jako je tělesná teplota, složení krve ap., mohou přinést řadu informací o aktuálním zdravotním stavu, o vznikajících problémech a opět i o adekvátních řešeních. A co víc, vše, co se připojí k internetu, je nadále propojené. A vzájemně spolu může komunikovat, vyměňovat si data.

Díky rozvoji nanotechnologií, které umožnily vznik nejen mikrosenzorů, ale i nanogenerátorů, které čipy dokážou dobíjet; díky zvýšené výkonnosti moderních počítačů a

¹⁸ viz např. apriso.com (2014)

¹⁹ Vedle počítačů a chytrých telefonů už to dokáže leckteré auto, domácí spotřebiče, složité výrobní stroje atd.

²⁰ Mikrosenzor je velmi malé technické zařízení, které předem naprogramovaným způsobem snímá určité informace o objektu, v němž je instalován, a tyto informace předává nějakému řídicímu systému k dalšímu zpracování.

²¹ Nanotechnologie jsou technickým oborem, který zkoumá možnost využití technologií v atomovém a molekulárním měřítku.

jiných technologických přístrojů, jejich rostoucí uživatelské přívětivosti a finanční dostupnosti, dnes dochází k jejich bezprecedentnímu šíření.

Vznikají první továrny, tzv. **chytré továrny**²², které jsou řízeny pouze za pomoci strojů propojených internetem (euraktiv.cz 2015). Jedna taková, konkrétně továrna společnosti Siemens v Ambergu v Německu, už v roce 2015 zahájila svou činnost. Vznikají také první domácnosti, tzv. **chytré domácnosti**²³, které dokážou člověku ve špatném zdravotním stavu nahradit pečovatele. První průzkumy zabývající se tímto fenoménem a jeho využitelností v sociální péči už proběhly v Anglii v rámci projektu Home sweet home v roce 2014 (Georgantzi a kol. 2014).

Informační a komunikační technologie, zkráceně **ICT**²⁴, jako souhrnný název pro výše popsané technologie, jsou na nebývalém vzestupu. Jejich hardwarové²⁵ i softwarové²⁶ prvky se rozvíjejí dosud nepoznanou rychlostí, což se prakticky projevuje např. na trhu s elektronickým zbožím, na kterém je nový model chytrého telefonu často už nazítří zastaralý a překonaný něčím ještě chytřejším a výkonnějším.

Vznik nových typů továren, výrobních procesů, rostoucí využívání robotů, dronů²⁷, 3D tiskáren, jejich vzájemné propojování, průběžné inovování, nové způsoby komunikace s obchodními partnery i zákazníky a jejich promítání do podoby výsledných produktů, to vše můžeme označit termínem **průmysl 4.0**²⁸. Tento pojem vznikl z potřeby nějak označit nově vznikající typ průmyslu, který, jak někteří tvrdí, do 5 či 10, maximálně však do 15 let, ovládne veškerá průmyslová odvětví. Číslo 4.0. odkazuje k 4. industriální revoluci, jejíž je průmysl 4.0 součástí.

Jiný pojem, **Internet of Things**²⁹, odkazuje ke skutečnosti, že internet už dávno není prostředím, ke kterému se připojují hlavně lidé. Od doby někdy mezi lety 2008 a 2009 je

²² v angličtině tzv. smart factories

²³ v angličtině tzv. smart homes

²⁴ Zkratka vychází z anglického pojmu „Information and Communication Technologies“. V českém prostředí se častěji používá tato anglická zkratka, než zkratka česká, tj. IKT.

²⁵ Hardware je technické vybavení počítače: procesor, základní deska, pevný disk, paměť, grafická karta ap.

²⁶ Software je programové vybavení počítače: operační systémy jako Microsoft Windows, Linux ap.

²⁷ Dron je označení pro bezpilotní letoun používaný k vojenským i civilním úkolům.

²⁸ v angličtině tzv. industry 4.0, pro více informací viz např. DELOITTE (2014), euraktiv.cz (2015), konstrukter.cz (2015), spcr.cz (2015)

²⁹ I v českém prostředí se používá tento anglický pojem, doslova ho lze přeložit jako „internet věcí“.

k internetu připojeno méně lidí než přístrojů (Cisco 2011). A počet přístrojů připojených k internetu den za dnem roste. Kdysi vytvořené 32 bitové IPv4 adresy, které slouží k identifikaci přístroje na internetu, proto už nyní začínají být z důvodu jejich brzkého vypotřebování nahrazovány 128 bitovými IPv6 adresami³⁰.

Digitální ekonomika³¹ je termín označující hospodaření založené na širokém využívání ICT, jež zcela proměňuje dosavadní podobu ekonomického plánování, řízení, organizace, způsobů výroby, prodeje i nákupu. V počátcích své existence se digitální ekonomika zaměřila především na e-business, vybudování digitální infrastruktury, která by umožnila obchodování a podnikání na internetu. Stěžejní bylo umožnit a zároveň zabezpečit převody peněz na internetu, včetně vytvoření nástrojů pro ochranu informací a bránění falšování elektronických podpisů. Výsledkem těchto snah bylo zprovoznění e-commerce, tj. elektronického obchodování, zpřístupnění e-shopů a vytvoření dalších e-slужeb, mezi které patří elektronická platba přes PayPal, platební kartou ap. Nyní se digitální ekonomika posunula především směrem k obchodování s minimálními náklady. Vznikají celá nová odvětví, která už neprodávají produkty, ale pouze informace. Rozšiřuje se obchodování s e-knihami, e-hudbou, na stále větší popularitě získává digitální vzdělávání³². Novinkou několika posledních let je sdílená ekonomika reprezentovaná servery jako Airbnb³³ nebo Uber³⁴ či BlaBlaCar³⁵ (idnes.cz 2015).

Velké změny se také dají očekávat s rozšiřováním **e-governmentu**, tedy s elektronizací veřejné správy. V současnosti přibývá společností vyvíjejících programy, které by v budoucnu měly sloužit k tomu, aby se lidé mohli skutečně aktivně zapojovat do správy věcí veřejných. Vznikl taky další nový pojem - tekutá demokracie, za níž stojí realizace přímé demokracie na celostátní úrovni za pomoci ICT.

³⁰ IP adresa je číslo, kterým se v informatice identifikuje síťové rozhraní v počítačové síti, tj. umístění přístroje mezi dalšími přístroji připojenými na internet.

³¹ v angličtině tzv. digital economy; viz např. TAPSCOTT, Don (1999). *Digitální ekonomika: naděje a hrozby věku informační společnosti*. Brno : Computer Press.

³² Každým dnem si více příznivců získávají výukové servery jako např. Coursera, Memrise, Duolingo ap.

³³ Airbnb zprostředkovává ubytování mimo hotelové prostředí, v bytech běžných lidí, a účtuje si pouze drobný poplatek za toto zprostředkování.

³⁴ Uber zprostředkovává neprofesionální „taxi“ služby a opět vydělává prostřednictvím poplatků za propojení klienta s „taxikářem“.

³⁵ BlaBlaCar zprostředkovává spolujízdu a vydělává stejným způsobem jako předchozí dvě společnosti.

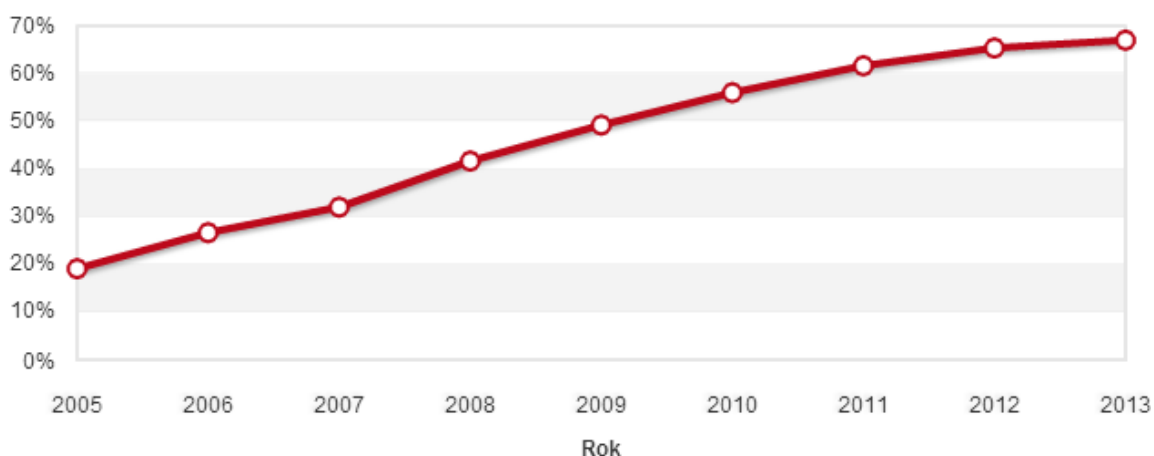
2.2. Co digitální revoluce způsobuje

Digitální revoluce realizuje vizi života v **informační společnosti**. Ta „je charakterizována podstatným využíváním digitálního zpracovávání, uchovávání a přenosu informací. Ze zpracování informací se stává významná ekonomická aktivita, která jednak prostupuje tradičními ekonomickými či společenskými aktivitami a jednak vytváří zcela nové příležitosti a činnosti, které podstatně ovlivňují charakter společnosti.“ (Zlatuška 1998). Informační a komunikační technologie (ICT) se v informační společnosti stávají alfou a omegou veškerého fungování. Zákonitě proto ovlivňují společenské vztahy i procesy. Jak bylo zmíněno výše, nově se například vynořuje zájem mnohých jednotlivců i skupin významněji participovat na správě věcí veřejných, na organizaci komunitního života ap.

Někteří autoři nazývají naši současnou společnost jako **společnost sítí**. Manuel Castells ji charakterizuje jako „*společnost, kde klíčové společenské struktury a aktivity jsou organizovány kolem elektronicky zpracovávaných informačních sítí*“ (2000). I v tomto konceptu sehrávají klíčovou roli informace uložené a dostupné na internetu.

Podobně jako denně roste počet přístrojů připojených internetu, rychle přibývá i uživatelů internetu. Způsob, jakým se internet rozšiřoval v českých domácnostech mezi lety 2005-2013, je zmapován v grafu 11. Zatímco v roce 2005 bylo k internetu připojeno jen 20% českých domácností, o osm let později, tedy v roce 2013, už jich bylo necelých 70%. Celkově tedy za uvedenou dobu došlo k nárůstu o 50%.

Graf 11 Domácnosti v ČR s připojením k internetu 2005-2013



zdroj: ČSÚ, dostupný z: https://www.czso.cz/csu/czso/informacni_technologie_pm

Mít přístup k internetu ale v dnešní době nestačí. Nezbytná je též schopnost s internetem pracovat, používat k němu připojené přístroje a ovládat ICT. Jednotlivci nebo skupiny, které toto nezvládají, se oproti ostatním ocitají v ohromné nevýhodě. Pro nazvání pomyslné mezery, která vzniká mezi takto znevýhodněnými a těmi, co mají přístup na internet i znalosti potřebné k užívání ICT, se zavedl termín **digitální propast**³⁶. Dalekosáhlé negativní důsledky existence digitální propasti budou v dalších letech stále více zřejmé.

ICT proměnily způsob, jakým spolu lidé komunikují a jak nakládají se svým časem. Už rozšíření pevných linek a později mobilních telefonů způsobilo velké změny. Dříve bylo nutné domlouvat se při schůzce ihned na příštím setkání. Pokud se to tak neudělalo, muselo se přistoupit k dlouho trvající výměně dopisů. Schůzky se jen zřídka rušily těsně předtím, než měly proběhnout. A lidé chodili včas, nechávali si rezervu. S rozšířením telefonního spojení bylo možné se sejít z hodiny na hodinu. A také i dlouho plánovanou schůzku zrušit z nějakého důvodu těsně předtím. Nově bylo možné telefonicky se spojit i s někým v jiném městě nebo státě. Rodiče najednou získali možnost kontrolovat své děti, kdy se jim zachtělo. S příchodem internetu běžnou poštu téměř zcela nahradila emailová komunikace. Další zlom potom přišel se vznikem chatů, povídáním si po síti formou bezprostředního vyměňování krátkých psaných zpráv. Nově už nebylo potřeba se s někým doopravdy sejít. Lidé si mohli s někým poklábosit, i když zůstali sami v pohodlí svých domovů. A navíc zadarmo. Nový malý přelom způsobily aplikace jako Skype či Viber umožňující i volání přes internet, které je opět zdarma, bez ohledu na hranice mezi státy. Poslední novinkou je ohromný rozvoj sociálních sítí. Facebook, Twitter a jiné servery propojily miliony často neznámých lidí a umožnily jim chatovat, posílat si zprávy, sdílet fotografie, videa, články, plánovat společné události atd. Řada lidí se na připojení na tyto servery stala závislých. A nemálo už jich také díky těmto pokrokům bylo vystaveno novým formám šikany, ať už jde o počítačový stalking či revenge porn³⁷. Těmto nepříjemnostem navzdory, člověk, který dnes nemá účet na Facebooku a tedy nejde s dobou, sám sebe vyčleňuje z moderní společnosti.

Dovednosti spojené s užíváním ICT jsou stále důležitější pro úspěch jedince i na pracovním trhu. Kladené nároky se den za dnem zvyšují a ti, kteří na ně neumí odpovědět, se

³⁶ v angličtině tzv. digital divide, pro více informací viz např. MPSV (2015c)

³⁷ Počítačový stalking odkazuje k pronásledování nějaké osoby či osob za pomoci internetu, přístupu k osobním datům, zneužívání sociálních sítí ap. Revenge porn popisuje umístění intimních fotografií a videí bývalého partnera na internet. A to proti jeho vůli a za účelem poškození jeho pověsti.

rychle ocitají mezi nezaměstnanými. Mnohé nasvědčuje tomu, že s rozšířením průmyslu 4.0 se tato tendence ještě zintenzivní. Méně kvalifikovaných prací bude rychle ubývat, očekává se naopak nárůst množství pracovních pozic, které vyžadují vyšší kvalifikaci a především zručnost v práci s ICT³⁸.

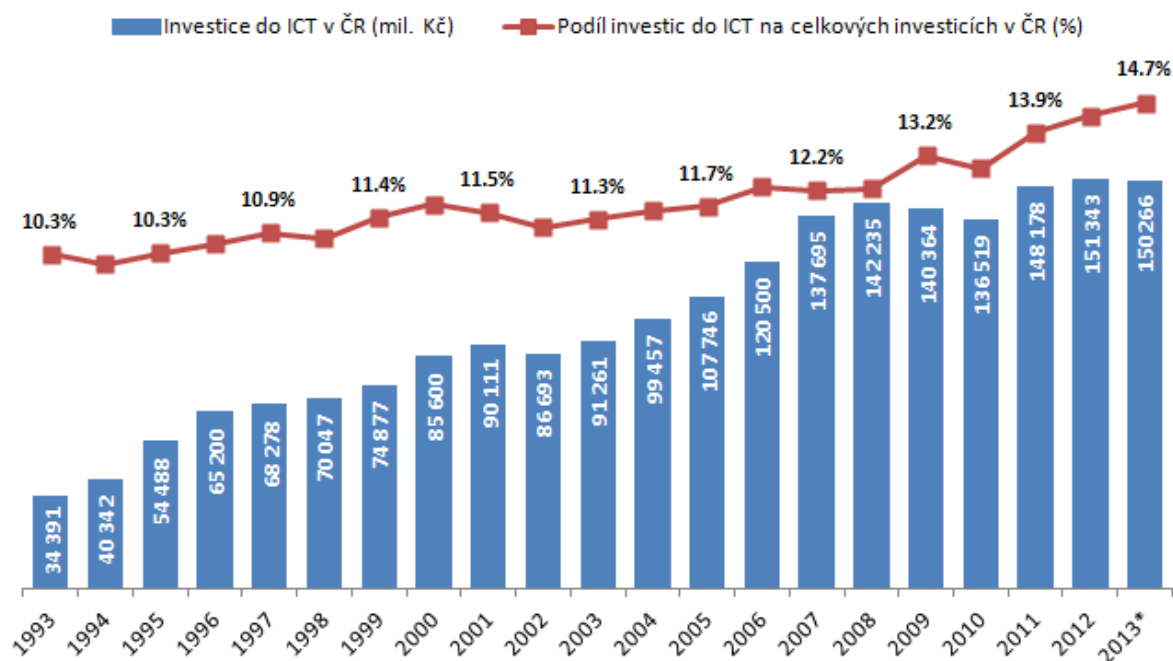
S rozšiřováním ICT v pracovní oblasti souvisí i nový požadavek na flexibilitu zaměstnanců i OSVČ. Odhaduje se, že výrazně ubude plnohodnotných pracovních úvazků a naopak přibude těch neplnohodnotných, které se vyznačují zkrácenou pracovní dobou, kratším trváním pracovní smlouvy, snížením zaměstnaneckých výhod a též zvýšením rizika náhlého upadnutí do nezaměstnanosti³⁹.

Vzhledem k rostoucímu užívání ICT vzrůstají i nároky na ochranu dat, zabezpečení proti kyberkriminalitě a kyberšikaně. V protiváze stojí boj za svobodný internet. V blízké době je proto nutné vytvořit takové právní prostředí, které omezí rizika na straně jedné, ale zároveň zcela neochromí výhody užívání internetu na straně druhé.

Právní řád a následně státní financování je třeba uzpůsobit i potřebě umožnit co největší rozvoj inovací ICT a jejich rychlou aplikaci v praxi. S vývojem výše investic do ICT v ČR v letech 1993-2013 nás seznamuje graf 12. Celkové investice do ICT v ČR vzrostly v absolutních hodnotách z 34 391 000 Kč v roce 1993 na 150 266 000 Kč v roce 2013. V roce 1993 uvedená částka činila podíl na celkových investicích v ČR ve výši 10,3%, v roce 2013 14,7%.

³⁸ viz např. aktualne.cz (2015), konstrukter.cz (2015)

³⁹ Že už se tak děje je zřejmé např. z dokumentu ILO (2015b).

Graf 12 Výdaje a investice v ICT v ČR

zdroj: ČSÚ, dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/investice_v_ict

2.3. Shrnutí 2. kapitoly

V posledních letech jsme svědky nebývalých technologických a od nich odvíjených společenských změn. Stále více lidí proto začíná hovořit o tom, že jsme se ocitli v nové revoluční době, že na nás stále silněji působí digitální revoluce.

Digitální revoluce bývá spojována s předchozími významnými revolucemi, kterými lidstvo prošlo a nejčastěji s revolucemi industriálními. Proto se k termínu digitální revoluce používá i jeho ekvivalent 4. průmyslová revoluce. Dnešním nositelem revolučních změn je internet, jeho rychlé šíření a stále zdokonalované nové technologie. Velké změny čekají průmysl (realizace Industry 4.0), ale i hospodářství jako celek (digitální ekonomika). Proměňují se naše domácnosti (smart homes) a též míra, do jaké se můžeme podílet na správě věcí veřejných (e-government).

Ocitáme se v informační společnosti, pro niž je klíčové mít přístup k internetu a umět ovládat informační a komunikační technologie (ICT).

Naše žitá realita se mění. Jak na celospolečenské, tak individuální úrovni. A protože se mění nezvykle rychle, je dobré a patrně i nutné, věnovat této transformaci pozornost. Příští kapitola odhalí důsledky změn popsaných v této a předchozí kapitole. A to i pro starší generace, které se na zmíněné změny bohužel neadaptují dostatečně rychle.

3. Krize solidarity

3.1. Výzvy dnešní doby

Žijeme v době překotných společenských změn. Lidská (nejen ta česká) populace stárne a zároveň se ocitá v revoluční době spojené s nebývalým rozvojem informačně komunikačních technologií, které proměňují všechny sféry našeho života.

ICT urychlují též proces globalizace a to na poli ekonomickém, politickém i kulturním. Národní ekonomiky jsou na sobě stále závislejší. Jejich vzájemné ovlivňování je patrné především v konkurenčním boji. V jeho důsledku velmi rychle klesají ceny zboží, ale též mzdy vyplácené pracovní síle. Celé továrny se přesouvají do zemí, kde ekonomové vypočítají menší vstupní náklady. Ve státě, kde došlo k uzavření podniku, v návaznosti na to dochází k masovému propouštění a tím pádem i k masové nezaměstnanosti.

V dnešní době je v ekonomické oblasti klíčové co nejdříve odpovědět na výzvy kladené digitální revolucí. Firma či stát, který podcení důležitost inovací a urychlený vstup do nového typu průmyslu, tedy průmyslu 4.0, sama sebe vystavuje vysokému riziku konkurenční likvidace⁴⁰.

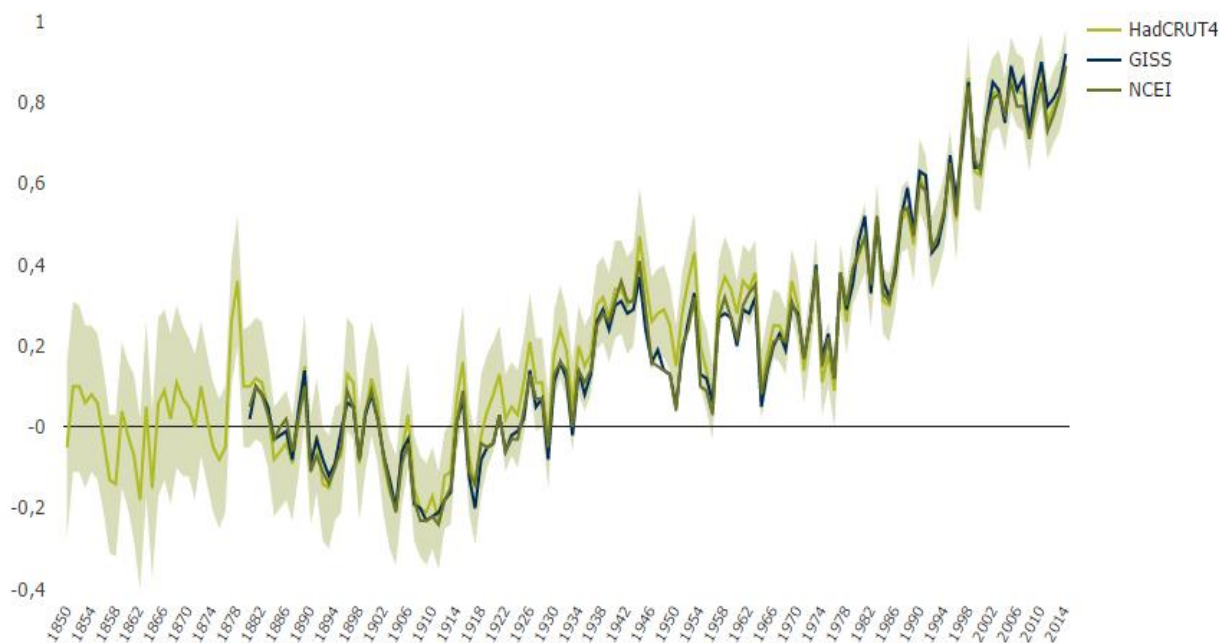
Globalizace v politickém slova smyslu probíhá především skrze mezinárodní iniciativy zaměřené na realizaci lidských práv, boj s chudobou a boj za omezení negativního lidského působení, které způsobuje klimatické změny. Kulturní globalizace pak způsobuje sbližování životních stylů napříč kontinenty. Dlouhou dobu šlo hlavně o šíření americké kultury a amerického stylu myšlení za hranice euroatlantické civilizace. Dnes i v souvislosti s narůstající migrací, navíc dochází i k šíření jiných kultur do Evropy a Ameriky. Momentálně jde především o kulturu spojenou s islámem.

Nemalé výzvy před nás kladou i celosvětové změny klimatu. Všechny světové regiony už začínají pociťovat důsledky globálního oteplování. Stále znovu jsou překonávána teplotní maxima, zemědělci hořekují nad nebývalými suchy, tají ledovce, zmenšuje se Golfský proud, přibývá přírodních katastrof.

⁴⁰ viz např. blisty.cz (2015), cisco.com (2015), euraktiv.cz (2015)

Graf 13 přehledně ukazuje, jakou měrou v globálním měřítku v několika posledních desítkách let stoupla teplota vzduchu. Oproti teplotnímu standardu z doby předprůmyslové do roku 2014 průměrná globální roční teplota stoupla o více než 0,8°C.

Graf 13 Odchylnky světové průměrné roční teploty vzduchu mezi lety 1850-2014 ve srovnání s předprůmyslovým teplotním standardem



vysvětlivky:

osa x – vývoj teplotních odchylek v °C vzhledem k předprůmyslové době

osa y – vývoj v čase: konkrétně ve čtyřletých intervalech od roku 1850 do roku 2014

HadCRUT4: Met Office Hadley Centre and Climatic Research Unit (Morice et al. 2012)

NCEI: NOAA National Climatic Data Center (Smith et al. 2008)

GISS: NASA Goddard Institute for Space Studies (Hansen et al. 2010)

zdroj: EUROSTAT, dostupné z:

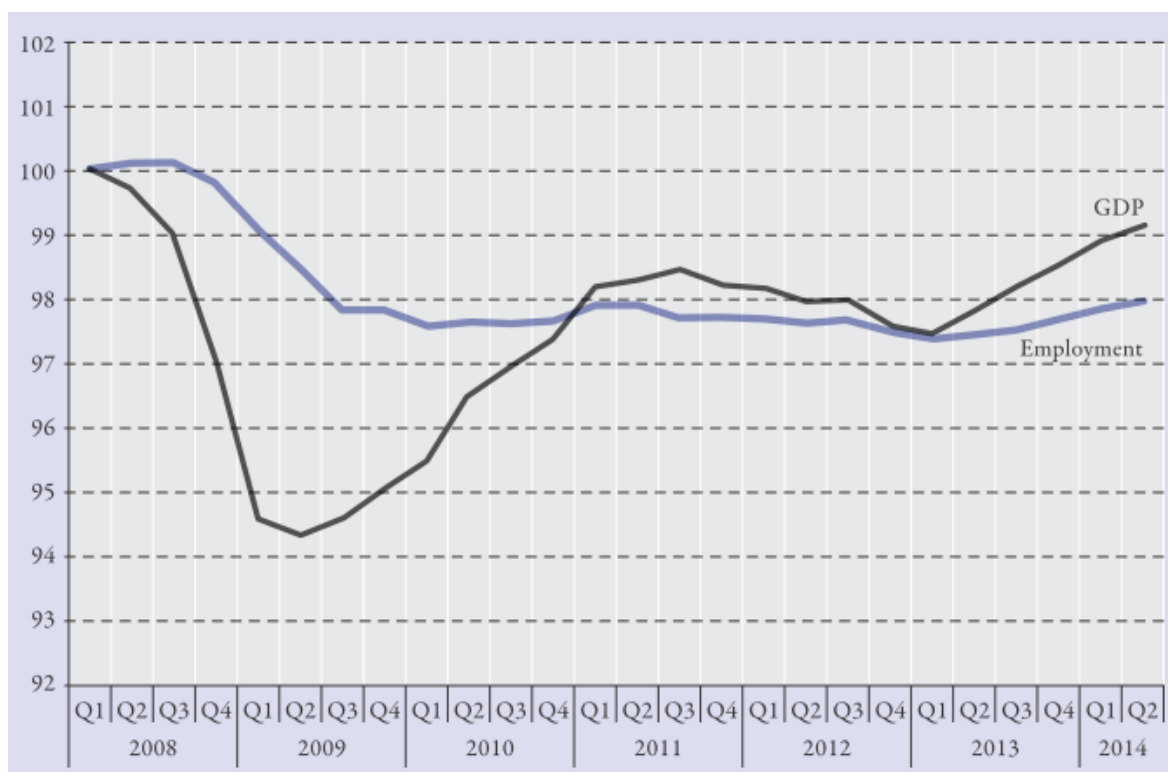
<http://www.eea.europa.eu/data-and-maps/indicators/global-and-european-temperature-1/assessment>

V tomto směru se i do budoucna očekává teplotní růst. Odhady se pohybují mezi 1,0-3,7°C oproti období 1971-2000. Průměrná teplota v Evropě v letech 2005-2014 byla cca o 1,5°C nad předprůmyslovou úrovní. Rok 2014 byl v Evropě s teplotami 2,11-2,16°C nad předprůmyslovou úrovní nejteplejším rokem za celou dobu teplotních měření. V nadcházejících letech odborníci předpovídají v Evropě další teplotní vzestup o 2,4-4,1°C.

Vlny horkého počasí typické pro letní období let 2003, 2006, 2007 a 2010 se v druhé polovině 21. století stanou normou (European Environment Agency 2015).

A nakonec, světová ekonomika se pořád ještě nevzpamatovala z vleklé ekonomické krize započaté v roce 2008 hypoteční krizí v USA. HDP se stále ještě nezvedlo z předkrizových úrovní. O nynější situaci v Evropě vypovídá graf 14. V druhém kvartálu se HDP dostalo nad hranici 99% předkrizové výše HDP, celková zaměstnanost je ale stále ještě na 98% ve srovnání s předkrizovou úrovní.

Graf 14 Zaměstnanost a HDP ve 28 zemích EU, rok 2008 = 100



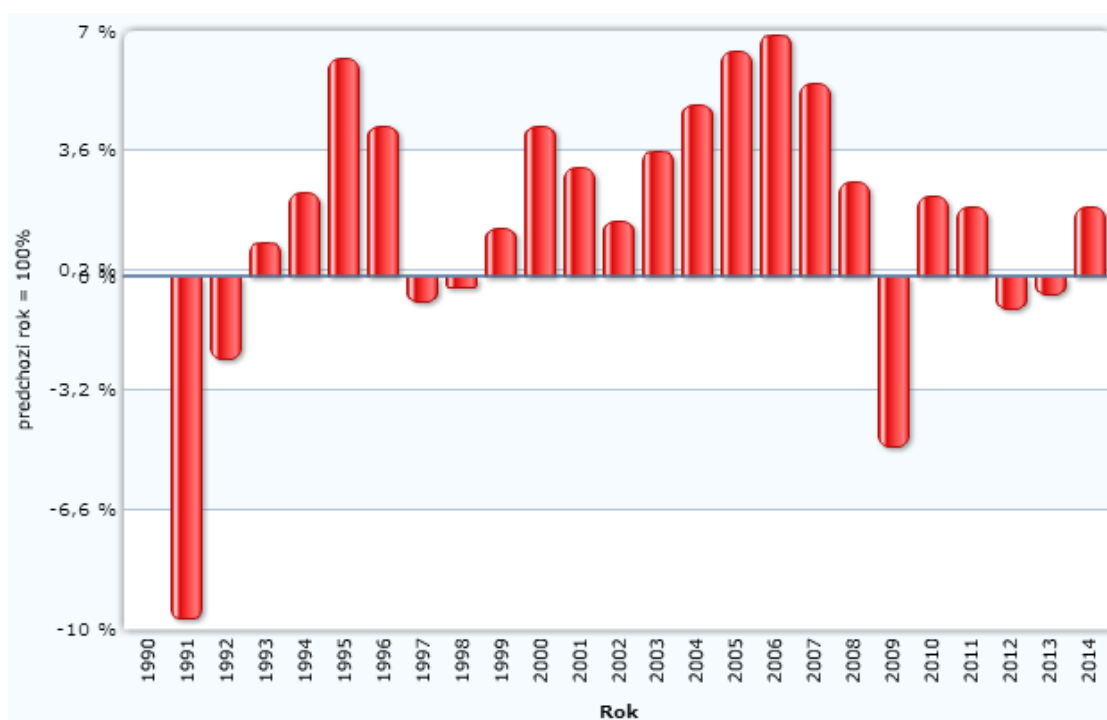
zdroj: ILO (2015d), dostupné z:

http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_338674/lang--en/index.htm

Graf 15 prezentuje vývoj výše DPH mezi lety 1990-2014 v ČR. Za sledovanou dobu HDP zaznamenal několik propadů. První již v roce 1991. Tehdejší propad byl nejvýraznější, činil téměř - 10% a souvisel s ekonomickými a sociálními změnami, které se odehrávaly po Sametové revoluci z roku 1989. V roce 1992 se ekonomická situace ČR zlepšila. Hodnoty HDP sice ještě zůstaly záporné, ale snížily se jen na cca -3%. Od roku 1993 se české

hospodářství po čtyři roky vyvíjelo pozitivním způsobem, hodnoty HDP byly kladné, v roce 1995 dosáhl růst dokonce kolem 6%. V letech 1997 a 1998 se HDP znovu ocitl v záporných číslech, od roku 1999 ale jeho výše znovu rostla až do jeho vrcholu v roce 2006. Tehdy HDP vzrostl o 7%. V dalších letech následoval pokles a v roce 2009, po startu světové ekonomické krize v roce 2008, propad až na úroveň cca -4,5%, což byla nejvyšší záporná hodnota od roku 1992. V letech 2010-2014 HDP nepřekročil nárůst o 3%. V letech 2012 a 2013 byl dokonce znovu záporný, tentokrát už ale v mnohem menší míře než v roce 2009.

Graf 15 Vývoj hrubého domácího produktu v ČR (ve stálých cenách)



zdroj: ČSÚ, dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_hdp

Z uvedených informací jednoznačně vyplývá, že česká i evropská ekonomika zdaleka ještě nejsou stabilní a nějakou dobu patrně zůstanou velmi křehké.

3.2. Sociální a ekonomické důsledky uvedených procesů

Stárnutí populace, změny nesené digitální revolucí, globalizace, globální změny klimatu i dosud nepřekonaná ekonomická krize jsou procesy, které bezprostředně doléhají na společnost jako takovou i na jednotlivé lidi.

Jedním z projevů v ČR je pozvolný nárůst podílu příjemců starobního důchodu v populaci. Tuto problematiku nám přiblíží tabulka 2. V roce 1990 činil podle dostupných údajů podíl příjemců starobního důchodu na celkové populaci 16,2%. Toto vysoké číslo je možné vysvětlit jako důsledek pokračování trendu brzkého odchodu do důchodu, jenž byl zaveden v minulém režimu. V roce 1995 už ale příjemci starobních důchodů tvořili jen 12,6% populace. Od tohoto roku však jejich podíl rostl a v roce 2010 už tvořil 15,6%. Příčiny této rostoucí tendence určitě můžeme spatřovat ve stárnutí populace. Jistou úlohu ale měla i ekonomická krize, o čemž svědčí oproti ostatním obdobím výrazně větší nárůst míry příjemců starobního důchodu v populaci mezi lety 2005 a 2010, a to z 13,5% na 15,6%. Řada lidí v předdůchodovém věku, kteří v důsledku krize přišli o zaměstnání, totiž nastoupila do předčasného důchodu. Je otázkou, zda už tehdy nějakou roli sehrála i začínající digitální revoluce. Jeví se jako možné, že lidé, kteří odcházeli do předčasného důchodu, byli vyřazeni ze zaměstnání krom jiného z důvodu nedostatečné kompetence v oblasti ICT.

Tabulka 2 Míra příjemců starobního důchodu v populaci ČR 1990-2010

	1990	1995	2000	2005	2010
Počet obyvatel	10364124	10321344	10266546	10251079	10532770
Počet příjemců starobního důchodu	1681536	1303838	1338537	1388959	1645436
Míra příjemců starobního důchodu v populaci v %	16,2	12,6	13	13,5	15,6

zdroj:

ročenky ČSSZ: 1990, 1995, 2000, 2005, 2010

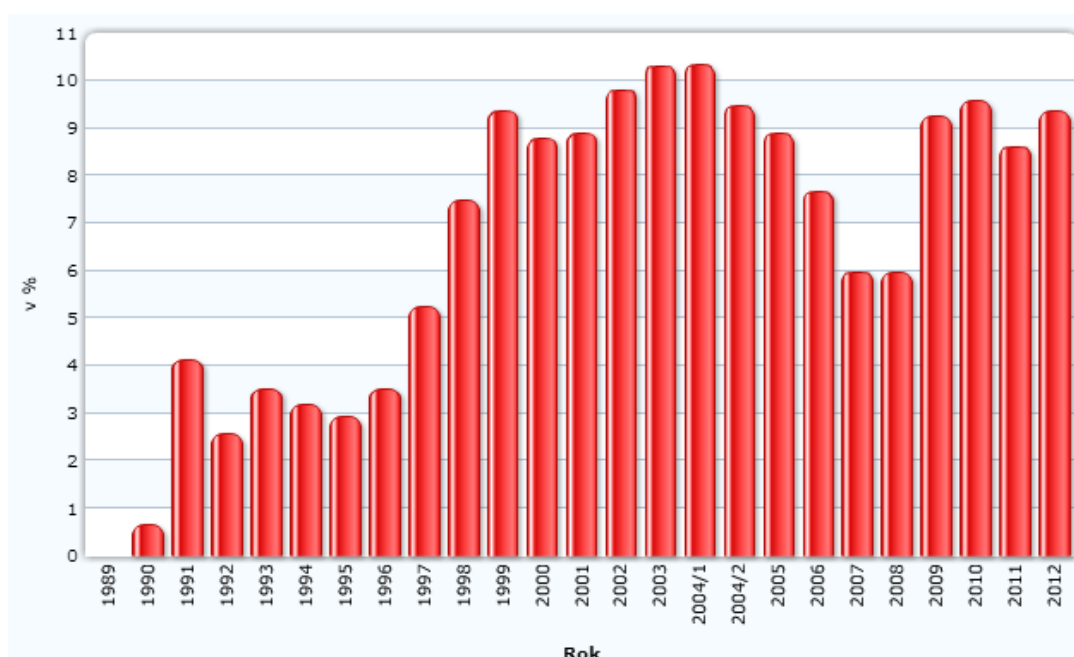
ročenky MPSV Z oblasti práce a sociálních věcí: 1990, 1995, 2000, 2005, 2010

černá čísla: podíl příjemců starobního důchodu na celkové populaci - vlastní výpočet

Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR je dalším projevem uvedených procesů. S tímto tématem nás seznámí graf 16. S přechodem k tržní ekonomice a odklonem od povinné práce

praktikované minulým režimem se nutně musela zvýšit nezaměstnanost. Stalo se tak. Nezaměstnanost až na drobné výkyvy poměrně konstantně stoupala až do roku 2004. V období před ekonomickou krizí její míra klesla na již přijatelných 6%, v letech 2009 -2012 následujících po krizi se však její míra opět zvedla a vytrvale se pohybovala kolem hranice 9%. I zde můžeme usuzovat, že nezaměstnanost byla dílem způsobená nepřipraveností lidí na přicházející digitální revoluci.

Graf 16 Míra registrované nezaměstnanosti v ČR (stav k 31.12.)



vysvětlivky:

¹⁾ metodika platná do 30. června 2004 - podíl počtu registrovaných uchazečů na pracovní síle

²⁾ metodika platná od 1. července 2004 - podíl počtu dosažitelných uchazečů na pracovní síle vč. cizinců

zdroj: ČSÚ, dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/czso/cr od roku 1989 nezamestnanost>

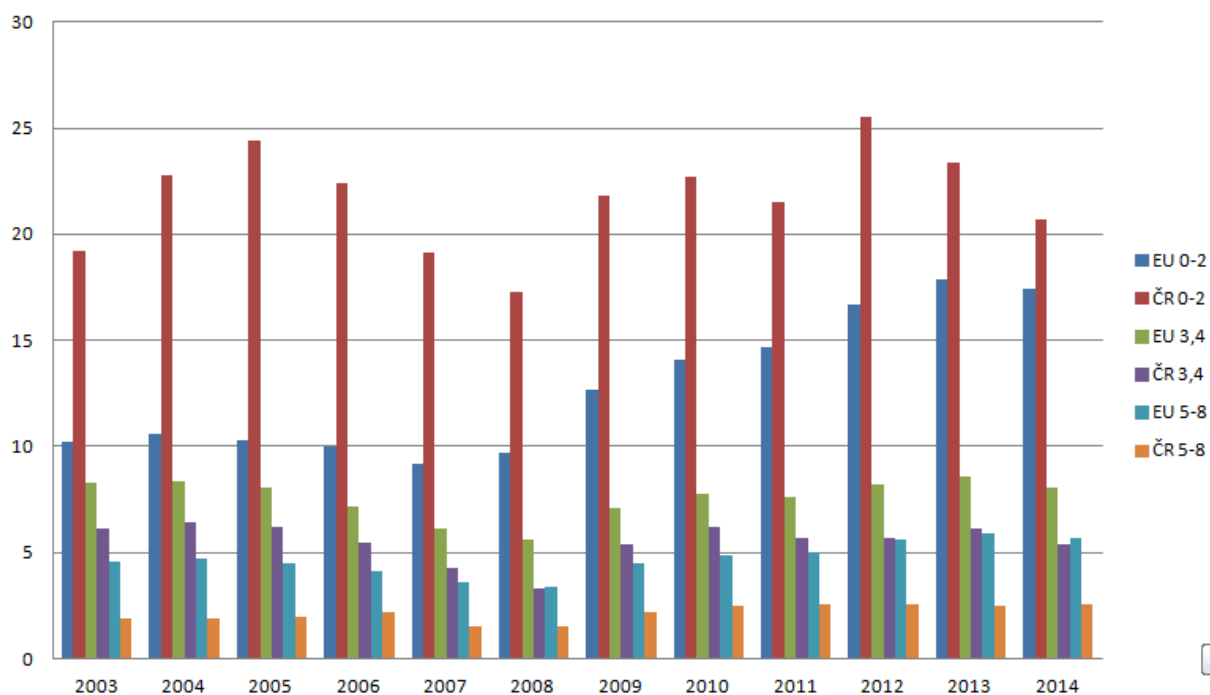
Dle dostupných údajů se míra nezaměstnanosti dále snižovala. Ve 4. čtvrtletí roku 2013 tvořila 6,7%, v 1. čtvrtletí roku 2014 6,8%, ve 2. čtvrtletí 6,0%, ve 3. čtvrtletí 5,9% a ve čtvrtém čtvrtletí dokonce pouze 5,7%⁴¹.

⁴¹ pro více info viz data ČSÚ, dostupná z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Pro jedince i společnost je nejproblematictější dlouhodobá nezaměstnanost charakterizovaná délkou nezaměstnanosti přesahující jeden rok⁴². Graf 17 zobrazuje, jakým způsobem se vyvíjela míra dlouhodobé nezaměstnanosti v populaci 25-64 let podle úrovně vzdělání v ČR a EU. Z dat uvedených v grafu lze snadno vyčíst, že nejčastěji dlouhodobá nezaměstnanost postihuje lidi s nejnižším dosaženým vzděláním. Hodnoty v ČR pro tuto sociální skupinu jsou přitom po celé sledované období výrazně vyšší než průměrné hodnoty EU. Nezaměstnanost u lidí s vyšším sekundárním neboli vyšším středním vzděláním už je znatelně nižší, přičemž české hodnoty jsou dokonce nižší než evropské. Ještě nižší je dlouhodobá nezaměstnanost u lidí s terciárním, tedy vysokoškolským vzděláním. Hodnoty pro ČR jsou i v této oblasti nižší než hodnoty EU. Zatímco procentuální zastoupení dlouhodobé nezaměstnanosti u lidí se středním a vysokoškolským vzděláním se v pozorovaném období příliš nemění, dlouhodobá nezaměstnanost u lidí s nejnižším vzděláním zaznamenává velké vývojové vlny a má zdaleka nejvyšší podíl na celkové dlouhodobé nezaměstnanosti.

⁴² viz např. Tomeš (2010), Tomeš (2011)

Graf 17 Srovnání míry dlouhodobé nezaměstnanosti v populaci 25-64 let dle úrovně vzdělání v ČR a EU v letech 2003-2014



vysvětlivky:

- EU 0-2: Nižší než primární, primární a nižší sekundární dosažené vzdělání
- ČR 0-2: Nižší než primární, primární a nižší sekundární dosažené vzdělání
- EU 3,4: Vyšší sekundární a post-sekundární dosažené vzdělání nepovažované za terciární
- ČR 3,4: Vyšší sekundární a post-sekundární dosažené vzdělání nepovažované za terciární
- EU 5-8: Terciární vzdělání
- ČR 5-8: Terciární vzdělání

zdroj: vlastní zpracování dat z tabulek EUROSTATu, dostupné na webu ČSÚ z:

<http://apl.czso.cz/pli/eutab/html.h?ptabkod=tps00066>

Pro tuto práci je stěžejní, jaký vývoj měla míra nezaměstnanosti u lidí nad 50 let. Této problematice se věnuje tabulka 3. Data v ní obsažená nám ukazují dvě důležité skutečnosti. Míra ekonomické aktivity se ve sledovaném období plynule snižovala, z 61,5% v roce 1995 na 58,4% v roce 2010. A následně, zatímco obecná míra nezaměstnanosti od roku 2000 klesala z 8,8% na 7,3%, podíl nezaměstnaných lidí, kterým je víc jak 50 let, na obecné nezaměstnanosti vytrvale stoupal. V roce 1995 činil 12,1%, o 15 let později, tedy v roce 2010, už činil 23,5%. Tento nárůst lze hodnotit jako skutečně výrazný. A jednoznačně vypovídá o tom, že tato věková skupina je na pracovním trhu v nesnadné pozici. Právem má proto statut

skupiny ohrožené, která zasluhuje zvláštní sociálně politickou pozornost. Co se týká příčin onoho nárůstu, tentokrát nelze argumentovat důsledky ekonomické krize, protože ke skokovému zvýšení podílu lidí nad 50 mezi nezaměstnanými došlo ještě před jejím začátkem, mezi lety 2000 a 2005. Určitý díl odpovědnosti jistě můžeme přiřknout stárnutí populace, jistý vliv ale pravděpodobně měl i zvyšující se důchodový věk, a v neposlední řadě nedostatečné kompetence této věkové skupiny v ICT.

Tabulka 3 Vývoj nezaměstnanosti u lidí 50+ v ČR 1990-2010

	1990	1995	2000	2005	2010
Počet obyvatel	10364124	10321344	10266546	10251079	10532770
Počet ekonomicky aktivních obyvatel	-	5170 600	5186100	5174200	5268900
Míra ekonomické aktivity v %	-	61,5	60,4	59,4	58,4
Celkový počet nezaměstnaných	-	208100	454500	410200	383700
Obecná míra nezaměstnanosti v %	-	4,0	8,8	7,9	7,3
Počet nezaměstnaných 50+	-	25200	69500	87300	90100
Podíl nezaměstnaných 50+ na celkové nezaměstnanosti v %	-	12,1	15,3	21,3	23,5

zdroj:

- ročenky ČSÚ: 1991, 1996, 2001, 2006, 2011

- ročenky MPSV z oblasti práce a soc. věcí: 1990, 1995, 2000, 2005, 2010

- ČSÚ: Tab. 05.01 Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 1993-2013, dostupné z:

[http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/D9003FD9A6/\\$File/3201814_0501.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/D9003FD9A6/$File/3201814_0501.pdf)

- černá čísla: podíl nezaměstnaných 50+ na celkové nezaměstnanosti (zaokrouhleno) – vlastní výpočet

Tabulka 4 nám ukáže, jak konkrétně se vyvíjela struktura nezaměstnanosti u lidí nad 50 let podle věkových skupin. U první věkové skupiny, tedy u lidí ve věku 50-54 let, vidíme

pozitivní vývojový trend. Roku 1995 tvořila tato skupina 46% nezaměstnaných z celé skupiny nezaměstnaných nad 50 let. Roku 2000 tato hodnota vzrostla na 66,6%. V dalších sledovaných letech ale docházelo k poklesu. V roce 2005 už tato skupina tvořila o 6,5% menší část celkového počtu nezaměstnaných nad 50 a v roce 2010 dokonce jen 45,4%. Zatímco první věková skupina prochází pozitivní vývojovou tendencí, u druhé věkové skupiny, tj. u lidí, kterým je 55-59 let jsme svědky opaku. Podíl této skupiny na celkové nezaměstnanosti u lidí 50+ trvale stoupal z hodnoty 24,6% v roce 1995 až na 45% v roce 2010. Důvodem těchto opačných trendů může být na jedné straně fakt, že se silnější množstevní skupina 50-54 let z let 2000 a 2005 přesunula do skupiny 55-59 let v letech 2005 a 2010. Na druhé straně mohlo dojít k pozitivnímu rozvoji zaměstnávání lidí ve skupině 50-54 let. A na straně třetí mohlo dojít buď k růstu ageismu, tedy věkové diskriminace, na trhu práce u skupiny 55-59 let, nebo k výraznému poklesu konkurenceschopnosti těchto lidí oproti jiným lidem na trhu práce. U posledních dvou věkových skupin, 60-64 let a 65let+ vidíme výrazný pokles hodnot v roce 2000 ve srovnání s rokem 1995. V dalších letech už jsou hodnoty velmi nízké, v poměru k ostatním věkovým skupinám zanedbatelné, což bezpochyby souvisí s odchodem velké části lidí z této věkové skupiny do řádného či předčasného důchodu.

Tabulka 4 Struktura nezaměstnanosti u lidí 50+ podle věkových skupin

	1990		1995		2000		2005		2010	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Celkový počet nezaměstnaných 50+	-	-	25200	100	69500	100	87300	100	90100	100
50-54let	-	-	11600	46	46300	66,6	52500	60,1	40900	45,4
55-59let	-	-	6200	24,6	17500	25,2	29000	33,2	40500	45
60-64let	-	-	4200	16,7	4000	5,8	4100	4,7	7600	8,4
65 a více let	-	-	3200	12,7	1700	2,4	1700	1,9	1100	1,2

zdroj:

- ročenky ČSÚ: 1991, 1996, 2001, 2006, 2011

- černá čísla: vlastní zpracování

Nyní se dostáváme k ekonomickým důsledkům popsaných trendů. Tabulka 5 ukazuje, jaké % HDP tvořily výdaje na důchody v EU. „*Agregát důchody*“ přitom zahrnuje výplaty pravidelných peněžitých dávek poskytovaných z důvodu zdravotního postižení, dosažení důchodového věku, nezaměstnanosti a pozůstalým osobám. Je definován jako součet těchto sociálních dávek: invalidní důchod, předčasný důchod v důsledku snížené pracovní schopnosti, starobní důchod, předčasný starobní důchod, částečný důchod, pozůstalostní důchod, předčasný důchod z důvodu situace na trhu práce.“ (EUROSTAT⁴³) U České republiky tvořily v roce 2002 tyto výdaje 8,4%, o rok později 8,3% a další 4 roky trvale 7,9 či 8,0%. Od roku 2008 tyto výdaje postupně rostly až na 9,9% HDP v roce 2012. Vývoj u průměru evropské sedmadvacítky sledoval podobný trend. Pozvolný pokles mezi lety 2005-2007 z 12,1% na 11,7% vystřídal růst z 12,0% v roce 2008 na 13,3% v roce 2012. U evropské osmadvacítky byl vývoj mezi roky 2008-2012 stejný. Lze ještě podotknout, že procentuální výše výdajů na důchody v ČR byla vždy pod průměrem EU.

⁴³ viz odkaz pod tabulkou 5

Tabulka 5 Výdaje na důchody v EU – v běžných cenách (v % HDP)

Země / Období	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU (28 zemí)							12,0 (p)	13,1 (p)	13,0 (p)	13,0 (p)	13,3 (p)	
EU (27 zemí)				12,1	11,9	11,7	12,0 (p)	13,1 (p)	13,0 (p)	13,0 (p)	13,3 (p)	
Eurozóna (18 zemí)	12,7	12,7	12,7	12,7	12,4	12,2	12,4 (p)	13,5 (p)	13,5 (p)	13,5 (p)	13,8 (p)	
Eurozóna (17 zemí)	12,7	12,7	12,7	12,7	12,4	12,2	12,5 (p)	13,5 (p)	13,5 (p)	13,5 (p)	13,8 (p)	
Belgie	11,2	11,3	11,2	11,2	11,1	10,7	11,4	12,2	12,2	12,4	12,4	
Bulharsko				7,6	7,2	6,9	7,0	8,8	9,2	8,7	8,5	
Česká republika	8,4	8,3	7,9	8,0	8,0	7,9	8,2	9,1	9,2	9,7	9,9	
Dánsko	10,7	11,1	11,0	11,0	10,7	12,4	12,5	13,8	13,8	14,3	14,5	
Německo	13,4	13,6	13,5	13,4	13,0	12,4	12,4	13,3	12,8	12,3	12,3 (p)	
Estonsko	5,9	5,9	6,0	5,9	5,9	5,8	7,1	9,0	8,9	8,0	7,8	
Irsko	4,6	4,9	4,9	4,9	5,0	5,2	6,1	7,0	7,2	7,1	7,3 (p)	
Recko	11,8 (p)	11,5 (p)	11,7 (p)	12,2 (p)	12,1 (p)	12,3 (p)	12,7 (p)	13,5 (p)	13,9 (p)	14,9 (p)	17,5 (p)	
Španělsko	9,3	9,2	9,1	9,1	8,9	9,2	9,5	10,4	11,0 (p)	11,4 (p)	12,0 (p)	
Francie	13,0	13,1	13,2	13,3	13,1 (b)	13,1	13,4	14,7 (b)	14,8	14,9	15,2 (p)	
Chorvatsko							9,5	10,4	10,7	10,6	10,7	
Itálie	14,5	14,6	14,5	14,6	14,6	14,5	14,9	16,0	16,0	16,1	16,6 (p)	17,0 (p)
Kypr	6,4	6,7	6,6	6,7	6,7	6,6	6,8	7,4	8,3	8,7	9,5	
Lotyšsko	8,3	7,5	6,9	6,4	6,2	5,3	6,0	8,4	10,0	8,6	8,2	8,0 (p)
Litva	6,9	6,7	6,6	6,5	6,3	6,6	7,4	9,6	8,5	7,7	7,7	7,3 (p)
Lucembursko	10,0	10,1	9,9	9,6	8,6	8,2	8,8	9,9	9,4	9,5	9,8	
Maďarsko	8,9	9,2	9,3	9,8	10,0	10,5	11,0	11,1	10,9	11,0	9,6	
Malta	8,3	8,5	8,8	8,9	9,0	8,9	8,9	9,5	9,6	9,3	9,6	9,3
Nizozemsko	12,7	12,8	12,8	12,5	12,3	12,1	12,0	12,8	12,9	13,0	13,4 (p)	
Rakousko	14,4	14,6	14,3	14,1	14,0	13,8	14,0	15,0	15,0	14,8	15,0	15,2
Polsko	13,7	13,8	13,1	12,5	12,4	11,5	11,5	12,4	11,9	11,4	11,1 (p)	
Portugalsko	10,9	11,4	11,9	12,3	12,6	12,6	13,2	14,1	14,2	14,8	14,8	
Rumunsko	6,7	6,0	6,2	6,2	6,0	6,4	7,6	9,4	9,4	9,2	8,8	
Slovinsko	11,3	10,7	10,5	10,3	10,3	9,7	9,6	10,9	11,3	11,4	11,6 (p)	
Slovensko	7,4	7,3	7,4	7,5	7,4	7,3	7,2	8,5	8,4	8,3	8,4	8,7 (p)
Finsko	10,9	11,3	11,2	11,2	11,1	10,8	10,8	12,6	12,7	12,5	13,0	
Švédsko	11,4	12,0	12,0	12,1	11,7	11,4	11,8	12,9	12,0	11,7	12,0	12,3 (p)
Spojené království	10,7	10,6	10,5	10,6	10,6	10,3	10,7	11,8	11,8	11,8 (p)	12,3 (p)	
Island	6,6	7,3	7,1	7,0	6,8	7,0	7,2	8,3	7,9	8,7	9,3	
Lichtenštejnsko												
Norsko	8,3	8,6	8,3	7,9	7,6	7,7	7,6	8,7	8,4	8,5	8,7	
Švýcarsko	12,1	12,5	12,3	12,4	11,9	11,7	11,4	12,2	12,1	12,2	12,3 (p)	
Černá Hora												
Makedonie												
Srbsko									13,7	13,3	14,2	13,8
Turecko	4,9	5,8	6,2	6,4	6,5	6,9 (b)	6,8 (b)	7,9	7,9	7,7	8,1	

vysvětlivky:

- (:) Není k dispozici
- (p) Předběžný údaj
- (b) Prerušená řada

zdroj: EUROSTAT, dostupné z:

<http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tps00103>

Následující tabulka 6 shrnuje celkové výdaje na sociální ochranu na obyvatele v EU. „Výdaje na sociální ochranu zde zahrnují: sociální dávky, které se skládají z převodů domácnostem a jednotlivcům v penězích či naturáliích s cílem ulehčit jim od břemene definovaného souboru rizik či potřeb, administrativní náklady, představující provozní výlohy na správu a řízení sociálního programu a ostatní výdaje, vznikající v souvislosti s různými výlohami systému sociální ochrany (např. platby majetkových daní aj.)“ (EUROSTAT⁴⁴). S výjimkou menšího poklesu v roce 2008, kdy bylo oproti 2 061,69 milionům použito pouze 2050,02 milionů, výdaje České republiky v této oblasti od roku 2002 až do roku 2011 trvale

⁴⁴ viz odkaz pod tabulkou 6

rostly z hodnoty 1706,59 milionů na 2257,79 milionů. V roce 2012 se výdaje podruhé snížily, a to na 2249,95 milionů. Průměr evropské sedmadvacítky stoupal z 6088,58 milionů v roce 2005 na 6811,61 milionů v roce 2010. V dalších dvou letech výdaje klesly nejdříve na 6750,80 milionů a později znovu částečně stouply na 6774,67 milionů. Průměr evropské osmadvacítky sledoval stejný trend. I v tomto případě byly celkové české výdaje na sociální ochranu na obyvatele podprůměrné.

Tabulka 6 Celkové výdaje na sociální ochranu na obyvatele v EU/EUR

Země / Období	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU (28 zemí)							6 328.94 ^(p)	6 748.24 ^(p)	6 771.03 ^(p)	6 703.99 ^(p)	6 727.56 ^(p)	
EU (27 zemí)				6 088.58	6 171.97	6 226.57	6 366.79 ^(p)	6 794.93 ^(p)	6 811.61 ^(p)	6 750.80 ^(p)	6 774.67 ^(p)	
Eurozóna (18 zemí)	6 662.37	6 769.80	6 833.66	6 908.12	6 981.99	7 050.27	7 175.45 ^(p)	7 644.75 ^(p)	7 705.22 ^(p)	7 618.22 ^(p)	7 642.94 ^(p)	
Eurozóna (17 zemí)	6 706.08	6 813.69	6 877.07	6 950.82	7 023.53	7 090.79	7 214.76 ^(p)	7 692.72 ^(p)	7 745.15 ^(p)	7 664.20 ^(p)	7 688.45 ^(p)	
Belgie	7 426.80	7 706.95	7 908.63	7 951.85	7 966.47	8 015.63	8 367.55	8 895.17	8 859.93	8 893.09	8 887.97	
Bulharsko				453.67	478.20	517.92	613.84	666.99	709.33	714.51	695.64	
Česká republika	1 706.59	1 794.91	1 811.63	1 882.18	1 948.35	2 061.69	2 050.02	2 226.15	2 228.62	2 257.79	2 249.95	
Dánsko	10 585.57	11 065.23	11 348.06	11 570.17	11 555.70	12 392.37	12 389.85	13 039.52	13 229.35	13 035.72	12 994.98	
Německo	8 211.74	8 236.67	8 120.56	8 071.05	7 994.28	7 976.78	8 093.46	8 751.89	8 801.03	8 662.33	8 862.09 ^(p)	
Estonsko	778.36	855.86	960.23	1 036.33	1 146.09	1 277.65	1 480.35	1 631.37	1 557.15	1 497.20	1 498.54	
Irsko	5 853.77	6 184.12	6 426.92	6 737.55	7 104.91	7 368.50	7 948.63	9 402.95	10 300.42	10 787.53	11 639.42 ^(p)	
Řecko	3 601.01 ^(p)	3 740.12 ^(p)	3 918.59 ^(p)	4 324.69 ^(p)	4 487.52 ^(p)	4 643.60 ^(p)	4 924.18 ^(p)	5 179.46 ^(p)	4 980.33 ^(p)	4 707.23 ^(p)	4 484.56 ^(p)	
Španělsko	3 899.52	4 036.42	4 126.02	4 285.19	4 392.54	4 529.08	4 702.03	5 195.66	5 127.41 ^(p)	5 078.78 ^(p)	4 852.16 ^(p)	
Francie	8 079.82	8 255.36	8 460.34	8 596.56	8 673.85 ^(b)	8 777.85	8 791.40	9 211.78 ^(b)	9 362.97	9 343.26	9 483.41 ^(p)	
Chorvatsko							1 801.15	1 852.70	1 820.88	1 774.94	1 755.35	
Itálie	6 207.54	6 312.91	6 416.75	6 501.09	6 643.05	6 741.84	6 850.58	7 102.08	7 125.63	6 985.20	6 853.58 ^(p)	6 770.96 ^(p)
Kypr	2 762.69	3 190.76	3 277.59	3 379.06	3 514.67	3 583.95	3 881.64	4 006.65	4 126.67	4 116.01	3 968.93	
Lotyšsko	614.22	653.72	675.58	739.39	862.87	927.20	992.82	1 058.96	1 135.14	1 038.86	1 029.02	1 099.42 ^(p)
Litva	620.95	669.55	739.51	834.19	937.69	1 154.99	1 324.36	1 391.67	1 316.02	1 285.60	1 301.21	1 279.12 ^(p)
Lucembursko	12 515.81	13 368.24	13 771.60	14 122.30	14 327.68	14 404.18	15 100.92	15 867.16	16 114.07	15 936.75	16 316.70	
Maďarsko	1 581.87	1 740.56	1 775.74	1 926.71	2 058.65	2 056.29	2 095.58	1 995.72	1 964.54	1 886.88	1 790.24	
Malta	2 036.91	2 106.82	2 145.53	2 181.37	2 237.47	2 337.20	2 452.00	2 562.83	2 628.87	2 633.11	2 720.97	2 827.96
Nizozemsko	8 377.85	8 564.33	8 724.79	8 764.47	9 315.02	9 499.58	9 786.50	10 465.11	10 690.00	10 651.48	10 703.42 ^(p)	
Rakousko	8 370.91	8 513.38	8 564.81	8 588.06	8 694.26	8 799.46	9 055.93	9 467.13	9 549.00	9 386.14	9 464.56	9 554.58
Polsko	1 172.90	1 213.39	1 252.61	1 282.49	1 345.81	1 368.90	1 490.20	1 631.64	1 622.39	1 576.43	1 506.71 ^(p)	
Portugalsko	3 335.42	3 358.04	3 489.80	3 598.35	3 636.92	3 612.00	3 642.18	4 024.01	4 068.65	3 890.12	3 768.91	
Rumunsko	365.53	397.82	436.58	503.01	549.01	678.46	822.25	931.86	932.65	889.61	861.32	
Slovensko	3 135.75	3 144.53	3 237.79	3 306.37	3 429.82	3 422.47	3 503.55	3 722.52	3 765.10	3 778.53	3 678.28 ^(p)	
Slovensko	1 195.76	1 194.30	1 158.09	1 181.76	1 245.94	1 334.36	1 387.35	1 520.92	1 568.68	1 541.52	1 546.80	1 579.94 ^(p)
Finsko	7 139.94	7 517.74	7 826.14	8 011.25	8 201.65	8 317.13	8 527.44	9 033.91	9 195.51	9 173.51	9 394.98	
Švédsko	9 523.18	9 969.73	10 100.07	10 227.77	10 395.63	10 367.87	10 370.14	10 616.75	10 542.33	10 571.83	10 840.29	11 184.92 ^(p)
Spojené království	7 210.08	7 511.78	7 776.79	7 976.28	8 099.89	7 997.82	8 139.22	8 500.03	8 390.34	8 316.59 ^(p)	8 466.25 ^(p)	
Island	8 195.15	8 959.35	9 382.12	9 575.06	9 689.88	10 217.73	10 217.99	10 436.30	10 032.21	10 375.04	10 279.23	
Lichtenštejnsko												
Norsko	11 523.28	12 139.93	12 402.56	12 529.45	12 646.35	13 360.10	13 935.05	14 634.37	14 687.65	15 447.89	15 870.26	
Švýcarsko	10 644.33	11 144.02	11 113.56	11 331.97	11 207.86	11 320.13	11 039.28	11 793.22	11 978.29	12 034.26	12 498.37 ^(p)	
Černá Hora												
Makedonie												
Srbsko									798.44	785.09	825.44	823.32
Turecko	427.08	493.28	552.64	588.51	631.72	711.69 ^(b)	735.11 ^(b)	818.26	820.48			

(:) Není k dispozici

(p) Předběžný údaj

(b) Přerušovaná řada

zdroj: EUROSTAT, dostupné z:

<http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tps00099>

V tabulce 3 už byla zmíněna klesající tendence míry ekonomické aktivity v ČR. Hodnoty z let 1995 a 2000 tvořily 61,5% a 60,4%. Tabulka 7 nám prezentuje vývoj v oblasti míry ekonomické aktivity osob nad 15 let v letech 2003-2014. Mezi lety 2003 a 2006 míra ekonomické aktivity poklesla a nadále se stále pohybovala mezi 59,2 a 59,4%. Od roku 2007 hodnoty oscilovaly dokonce mezi 58,3-58,8%, s nejnižší hodnotou v roce 2011. V letech 2013 i 2014 činila míra ekonomické aktivity osob nad 15 let 59,3%. Trend ekonomického poklesu v důsledku ekonomické krize se do míry ekonomické aktivity projevil jen minimálně. Celkově se oproti rokům 1995 a 2000 projevil skutečný pokles, ovšem se závěrečným vzestupem v letech 2012-2014. Klesající trend můžeme přisoudit populačnímu stárnutí a posilování podílu příjemců starobních důchodů na populaci. Růst mezi roky 2012-2014 s nejvyšší pravděpodobností souvisí s ozdravováním ekonomiky po světové krizi započaté v roce 2008.

Tabulka 7 Míra ekonomické aktivity osob ve věku 15 a více let podle krajů v %

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Česká republika	59,4	59,2	59,4	59,3	58,8	58,5	58,7	58,4	58,3	58,6	59,3	59,3
Hlavní město Praha	62,5	61,3	62,0	62,0	61,8	61,4	62,6	62,2	61,4	61,9	62,2	62,1
Středočeský kraj	60,2	59,8	59,5	59,8	59,6	59,6	59,6	59,7	59,9	60,4	60,7	61,1
Jihočeský kraj	59,4	59,4	59,5	59,5	59,7	59,4	58,8	58,0	58,6	57,8	57,6	59,1
Plzeňský kraj	59,6	59,6	60,4	59,5	59,0	59,9	59,6	59,0	59,4	59,5	60,5	60,3
Karlovarský kraj	61,5	61,5	62,8	61,5	61,4	60,8	61,2	61,7	59,9	60,0	61,2	60,7
Ústecký kraj	59,1	60,7	60,4	60,5	57,5	57,2	57,3	57,5	57,6	56,8	57,6	57,6
Liberecký kraj	59,9	60,6	59,7	59,1	57,7	56,5	57,3	58,0	57,5	57,6	57,7	58,0
Královéhradecký kraj	59,0	57,9	58,0	59,3	58,7	58,2	58,0	57,5	57,4	57,8	58,5	58,2
Pardubický kraj	59,4	58,1	58,4	58,5	58,0	58,1	57,8	57,5	57,5	58,5	60,0	60,2
Kraj Vysočina	58,0	58,7	58,3	58,5	59,7	58,3	57,9	58,1	57,2	56,8	58,3	58,2
Jihomoravský kraj	58,2	58,1	58,1	57,8	57,7	57,0	57,4	58,1	57,8	58,6	59,9	59,6
Olomoucký kraj	58,9	58,0	58,1	58,3	57,5	57,0	57,4	55,7	56,0	57,3	56,4	56,5
Zlínský kraj	58,0	57,6	57,6	58,4	59,0	57,9	57,2	56,8	57,4	57,5	59,0	58,3
Moravskoslezský kraj	58,1	57,6	58,5	57,3	56,6	57,3	57,6	56,7	56,7	57,2	57,8	57,8

zdroj: ČSÚ, dostupné z:

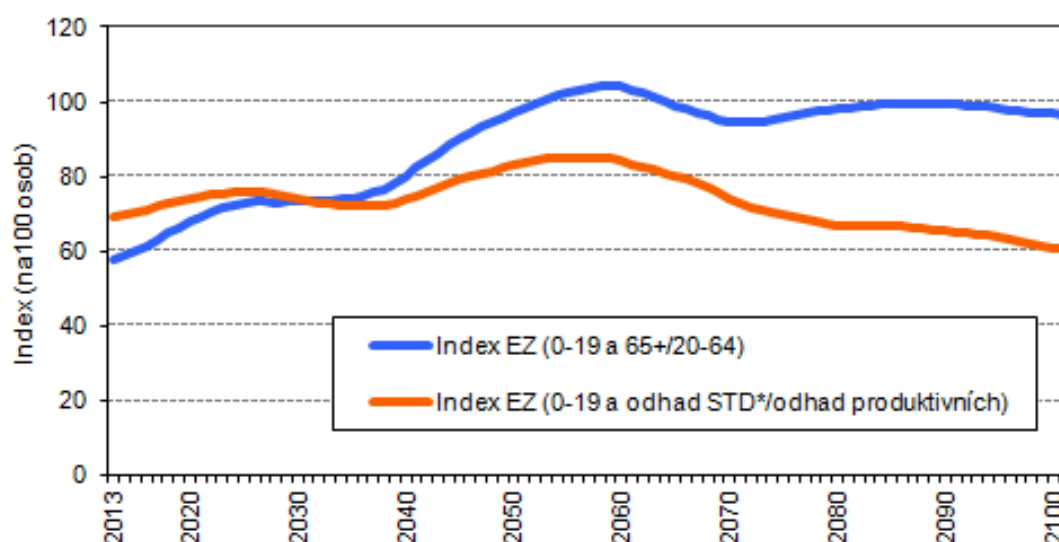
<https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM05&z=T&f=TABULKA&verze=-1&nahled=N&sp=N&filtr=G~F M~F Z~F R~F P~ S~ null null &katalog=30853&zo=N&str=v147&c=v3 RP2014>

3.3. Projekce dalšího vývoje

Tato podkapitola se věnuje prognózám, které vycházejí ze soudobých procesů a trendů popsaných v předchozích částech této práce.

Graf 18 nás seznámí s očekávanými indexy ekonomického zatížení v ČR do roku 2101. Index ekonomického zatížení popisuje, kolik obyvatel ve věku 0-14 let a 65+ připadne na 100 obyvatel v produktivním věku 15-64 let⁴⁵. V grafu jsou znázorněny dvě vývojové varianty. Jedna striktně vycházející z výše popsané charakteristiky tohoto indikátoru (modrá) a druhá pracující s odhadem budoucího počtu osob s nárokem na starobní důchod a počtu osob produktivních (oranžová). Tato druhá varianta a-priori počítá s tím, že dojde ke změně nastavení současného důchodového systému, protože ačkoli pracuje se stejnými čísly ohledně velikosti populace, nárok na starobní důchod oproti první variantě přiznává méně lidem, resp. očekává, že více lidí zůstane ekonomicky aktivních. První, modrá, varianta odhaduje vysoký nárůst z indexu necelých 60 na index vyšší než 100 kolem roku 2060. Následuje drobný sestup, přibližně na index 95 a pak stabilizaci kolem indexu 100. Oranžová varianta pracuje s podstatně mírnějším odhadem. Konkrétně s vývojem z indexu 70 na index 85 v roce 2060 a pozvolný pokles až k indexu 60 v roce 2101. Modrá varianta by měla pochopitelně mnohem větší negativní ekonomický i sociální dopad než varianta oranžová.

Graf 18 Očekávané indexy ekonomického zatížení do roku 2101 v ČR
(střední varianta projekce; k 1.1.)



vysvětlivky: STD* = osoby s nárokem na starobní důchod

zdroj: ČSÚ, dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/ocekavane_indexy_ekonomickeho_zatizeni_do_roku_2101

⁴⁵ viz např. Kolínková (2014)

Tabulka 8 též zpracovává očekávané zatížení produktivní populace, tentokrát ovšem jenom ve vztahu k lidem nad 65let. „Ukazatel je definován jako podíl očekávaného počtu osob ve věku 65 (kdy už obvykle nejsou ekonomicky aktivní) na očekávaném počtu osob ve věku 15 až 64 let (podle projekce). Údaj je vyjádřen na 100 osob v produktivním věku (15 až 64 let).“ (EUROSTAT⁴⁶) V EU se předpokládá rychlý růst indexu z 28,8 v roce 2015 na 49,4 v roce 2050. V následujících desetiletích se index ustálí na hodnotách mezi 49,3 – 51 a to až do roku 2080. Projekce pro ČR sledují stejný trend. Index závislosti starých z 26,6 v roce 2015 vzroste na 50,3 v roce 2060. V roce 2070 by hodnota indexu měla klesnout na 45,6 a v roce 2080 opět stoupnout na 47,8. Celkový nárůst jak v ČR, tak v EU, je vysoký a tendenčně se shoduje s očekávaným vývojem prvního indexu ekonomického zatížení (modrá varianta) uvedeným v předchozím grafu.

Tabulka 8 Očekávaný index závislosti starých v EU v letech 2015-2080

Země / Období	2015	2020	2030	2040	2050	2060	2070	2080
EU (28 zemí)	28.8	31.8	39.0	45.9	49.4	50.2	49.3	51.0
Belgie	27.6	29.5	34.5	37.2	37.9	39.8	41.9	45.1
Bulharsko	30.1	33.5	38.9	45.3	53.9	58.7	52.9	53.4
Česká republika	26.6	31.3	35.2	40.2	48.2	50.3	45.6	47.8
Dánsko	28.9	31.4	36.5	40.5	39.4	41.6	44.9	47.2
Německo	32.7	35.8	46.8	55.6	57.3	59.2	59.8	59.9
Estonsko	28.8	32.4	39.6	45.2	51.4	54.9	48.2	50.8
Irsko	19.8	23.2	30.3	38.6	44.8	36.0	32.4	36.9
Řecko	31.9	34.3	41.2	53.2	63.6	61.1	56.2	56.8
Španělsko	27.8	30.4	39.6	53.5	62.5	53.7	46.5	48.3
Francie	29.2	32.6	39.0	44.0	43.8	42.9	44.2	46.4
Chorvatsko	28.1	31.7	39.1	43.7	49.1	52.2	53.3	54.6
Itálie	33.3	34.9	40.8	49.9	52.9	53.1	53.6	56.8
Kypr	20.3	24.0	31.8	36.5	42.3	46.6	43.1	42.5
Lotyšsko	29.3	32.1	41.9	47.6	50.5	50.9	39.7	40.2
Litva	28.2	31.8	47.3	55.7	51.9	46.2	34.5	34.0
Lucembursko	20.6	21.6	25.6	29.2	31.6	35.3	40.3	44.0
Maďarsko	26.4	30.5	34.4	39.8	47.3	52.4	52.4	52.9
Malta	27.7	32.7	40.5	40.7	44.8	50.7	50.7	49.0
Nizozemsko	27.2	30.8	40.1	47.1	46.4	47.7	50.5	52.3
Rakousko	27.6	29.3	37.4	44.3	46.6	50.4	52.3	54.2
Polsko	21.8	27.1	35.4	40.0	51.9	60.9	59.2	59.6
Portugalsko	30.9	34.3	43.1	54.9	64.3	63.9	66.0	68.2
Rumunsko	25.1	28.4	32.7	41.3	48.5	51.9	49.9	49.6
Slovinsko	26.5	31.7	40.6	47.4	53.9	52.8	48.1	49.7
Slovensko	19.6	24.3	32.6	40.0	54.2	65.9	65.9	68.7
Finsko	31.3	35.8	41.3	41.2	41.9	44.9	47.2	49.8
Švédsko	31.2	33.0	35.5	37.4	37.5	41.4	41.9	44.5
Spojené království	27.4	29.5	34.9	39.1	40.6	42.7	42.4	44.7
Island	20.6	24.3	32.3	36.0	37.5	38.9	39.1	41.2
Norsko	24.5	26.3	30.0	33.7	35.0	38.8	42.7	46.0
Švýcarsko	26.5	28.7	35.7	40.8	42.5	44.4	45.7	47.8

zdroj: EUROSTAT, dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tsdde511>

⁴⁶ viz odkaz pod tabulkou 8

Důležité jsou též projekce v oblasti předpokládaných výdajů na důchody. S nimi nás seznámí tabulka 9. „Ukazatel výdajů na důchody zahrnuje hrubé veřejné důchody (tj. před zdaněním a povinnými příspěvky na sociální zabezpečení). Zde uveden jako procento z HDP. Je to součet jednotlivých kategorií důchodových dávek, z nichž některé (například invalidní důchody) mohou být vypláceny lidem, kteří nedosáhli standardního důchodového věku.“ (EUROSTAT⁴⁷) V České republice se očekává, že výdaje na důchody, které v roce 2010 činily 9,1% HDP, v roce 2015 klesnou na 8,6% a dále budou setrvale stoupat až k 11,8% HDP v roce 2060. Průměr v EU, který byl v roce 11,3% HDP v roce 2015 též klesne, a to na 11,2%. I zde se počítá s konstantním nárůstem až k 12,9% v letech 2055 i 2060. V ČR se tedy mezi lety 2015-2060 předpokládá nárůst výdajů na důchody o 3,2% HDP, v EU o 1,7% HDP.

Tabulka 9 Projekce výdajů na důchody v EU 2010-2060 (základní scénář, v % HDP)

Země / Období	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
EU (28 zemí)	11.3	11.2	11.3	11.5	11.9	12.3	12.6	12.7	12.8	12.9	12.9
EU (27 zemí)	12.2	12.1	12.3	12.6	13.1	13.5	13.9	14.2	14.3	14.2	14.1
Eurozóna (17 zemí)	11	11.9	13.1	14.5	15.5	16.2	16.5	16.7	16.7	16.8	16.6
Belgie	9.9	8.7	9.2	9.5	9.6	9.7	10.1	10.6	11.1	11.3	11.1
Bulharsko	9.1	8.6	8.7	8.7	8.9	9.2	9.7	10.3	11	11.6	11.8
Česká republika	10.1	10.4	10.8	10.6	10.7	10.5	10.3	10	9.6	9.5	9.5
Dánsko	10.8	10.5	10.9	11.4	12	12.4	12.7	12.8	13	13.2	13.4
Německo	8.9	7.8	7.7	7.9	8.2	8.1	8.1	8.1	8	8	7.7
Estonsko	7.5	8.3	9	9	9	9.4	10	10.6	11.4	11.7	11.7
Irsko	13.6	14.1	13.7	13.6	14.1	14.6	14.9	15.3	15.4	15	14.6
Řecko	10.1	10.4	10.6	10.5	10.6	11.3	12.3	13.3	14	14	13.7
Španělsko	14.6	14.4	14.4	14.5	14.9	15.2	15.2	15.2	15.1	15.1	15.1
Francie											
Chorvatsko	15.3	14.9	14.5	14.4	14.5	15	15.6	15.9	15.7	15	14.4
Itálie	7.6	8.7	9.5	10.4	11.1	11.5	12.1	13.1	14.4	15.5	16.4
Kypr	9.7	7.6	7.3	6.9	6.5	6.4	6.3	6.2	6.4	6.3	5.9
Lotyšsko	8.6	7.4	7.6	7.8	8.4	9.1	9.6	10	10.8	11.6	12.1
Litva	9.2	9.9	10.8	12.4	14	15.4	16.5	17.6	18.1	18.7	18.6
Lucembursko	11.9	11.9	11.5	11.4	11.1	11.4	12.1	12.8	13.5	14.2	14.7
Maďarsko	10.4	10.5	10.6	10.3	10.4	10.7	11.4	12.4	13.4	14.8	15.9
Malta	6.8	6.8	7.4	8.3	9.1	10	10.4	10.5	10.4	10.4	10.4
Nizozemsko	14.1	14.4	15.1	16.1	16.7	16.7	16.5	16.4	16.4	16.4	16.1
Rakousko	11.8	10.7	10.9	11.1	10.9	10.6	10.3	10.1	10	9.9	9.6
Polsko	12.5	13.3	13.5	13.4	13.2	13.1	13.1	13.2	13.1	12.9	12.7
Portugalsko	9.8	9.3	9.2	9.6	10.3	10.9	11.6	12.2	12.8	13.4	13.5
Rumunsko	11.2	11.8	12.2	12.5	13.3	14.5	15.8	16.9	17.9	18.3	18.3
Slovensko	8	8.1	8.6	9.1	9.5	10	10.6	11.3	12.2	13.2	13.2
Finsko	12	12.8	14	14.9	15.6	15.5	15.2	14.9	14.9	15.1	15.2
Švédsko	9.6	9.7	9.6	9.8	10.1	10.2	10.2	9.9	9.9	10.1	10.2
Spojené království	7.7	7.4	7	7.3	7.7	8	8.2	8	8.2	8.7	9.2
Island											
Norsko	9.3	10.9	11.6	12.3	12.9	13.4	13.7	13.8	13.9	14	14.2
Švýcarsko											

vysvětlivky:

(:) Není k dispozici

zdroj: EUROSTAT, dostupné z:

<http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tsdde520>

⁴⁷ viz odkaz pod tabulkou 9

3.4. Výsledek: krize solidarity

Stručně lze současnou ekonomickou a sociální situaci v ČR popsat takto: míra nezaměstnanosti se po nárůstu spojeným s ekonomickou krizí stabilizovala na hodnotách kolem 6%. V jižní Evropě je nezaměstnanost mnohonásobně vyšší. Zvláště problematickou však zůstává především dlouhodobá nezaměstnanost. Přibývá příjemců starobních důchodů. Celkové výdaje na sociální ochranu stoupají. Míra ekonomické aktivity však zvolna klesá. Též růst HDP je minimální a do budoucna se nepředpokládá, že by se to mohlo nějak výrazně změnit.

Vzhledem k tomu, že nynější české sociální systémy stojí na přerozdělování příjmů plynoucích do státní pokladny, stoupající bilance výdajů oproti příjmům jim už nyní začíná činit potíže a je jednoznačné, že do budoucna není udržitelná. Ubývá sociálních jistot a tím pádem přibývá sociálního napětí. Zdá se, že sociální systémy selhávají a jednoho dne selžou úplně. Stále častěji se objevuje též kritika samotného sociálního státu, který údajně zpomaluje ekonomiku a zároveň nedokáže poskytnout dostatečnou podporu těm, kteří to potřebují⁴⁸.

Je tato kritika oprávněná? Nelze odpovědět jinak než jednoznačným ne. Sociální stát je jedním z produktů mezinárodního boje za lidská a sociální práva. Vznikl jako jejich garant a realizátor. Obránce sociálních zájmů před kapitalismem. Právě jemu vděčíme za udržení alespoň relativní stability ve společnosti a sociálního smíru. Bez redistribuce určité části bohatství, tedy bez realizace povinné sociální solidarity státem tak, aby nejchudší část populace nebyla existenčně ohrožena, by nebylo možné zachovat mír⁴⁹.

Sociální stát neselhal sám o sobě. Za problematickou ale je možné označit jeho štědrost a efektivitu. Mnoho autorů oprávněně kritizuje nevhodné nastavení dávkových systémů, které udržují nezanedbatelné množství potřebných v sociální pasti⁵⁰. Sociální správa je též kritizována za přebujelou byrokracii, neprovázanost svých služeb a neodbornost svých úředníků⁵¹. Reformy sociálních systémů se pod tlakem populistických slibů tvoří s ohledem na krátkodobý a bohužel ne dlouhodobý přínos. Místo toho, aby sloužily ku prospěchu

⁴⁸ viz např. Keller (2009)

⁴⁹ viz např. Keller (2009), Tomeš (2011), Tomeš (2012)

⁵⁰ viz např. Keller (2009), Tomeš (2010)

⁵¹ viz např. EU (2015b)

společnosti, tak reformy často slouží především k tomu, aby určití političtí představitelé mohli co nejdéle zůstat u moci.

Přichází čas, kdy bude nutné přikročit k nepopulárním řešením. Sociální systémy musí projít takovými změnami, které umožní jejich udržitelnost. Stárnutí populace a jiným současným procesům navzdory.

3.5. Shrnutí 3. kapitoly

Dnešní doba a doba budoucí nejsou poznamenány pouze populačním stárnutím a digitální revolucí, vliv na společnost mají i jiné procesy. Konkrétně globalizace, globální klimatické změny a doznívající světová ekonomická krize.

Z tabulek a grafů uvedených v podkapitole popisující sociální a ekonomické důsledky formujících procesů vyplynuly tyto závěry:

- hodnoty růstu HDP jsou v ČR po ekonomické krizi trvale nízké
- příjemců starobních důchodů v ČR přibývá
- nezaměstnanost v ČR se mezi lety 2009-2012 stabilizovala kolem hranice 9%, do konce roku 2014 pak klesla až k 5,7%.
- dlouhodobá nezaměstnanost v ČR tak jako v EU nejvíce postihuje lidi s nejnižším vzděláním
- míra ekonomické aktivity se v ČR v delším časovém horizontu snižuje, a to navzdory drobnému nárůstu mezi lety 2012-2014
- podíl nezaměstnanosti lidí 50 + na celkové nezaměstnanosti v ČR se zvyšuje, nejzřetelněji u skupiny 55-59 let
- výdaje na důchody v ČR tak jako v EU rostou, stále ale zůstávají pod evropským průměrem
- výdaje na sociální ochranu v ČR též rostou, i zde ale zůstávají pod průměrem EU

Závěrečné projekce do budoucna předpokládají:

- v ČR růst indexu ekonomického zatížení, alespoň pokud nezměníme dosavadní nastavení důchodového systému
- růst indexu závislosti starých v ČR i EU

- růst výdajů na důchody v ČR i EU

Protože se zdá, že současné sociální systémy selhávají, jsou stále více kritizovány. A kritice čelí i samotný sociální stát a jím realizovaná povinná solidarita. Problém ovšem není v samotném konceptu sociálního státu. Ten byl a je garantem lidských a sociálních práv. Jeho role v životě dnešní společnosti je nezastupitelná. Skutečným problémem je jeho přílišná štedrost a neefektivita. Právě ony by měly být cílem příštích reforem.

Další kapitola se bude věnovat vývoji politického uvažování o fenoménech, které, jak nastínily první tři kapitoly, hýbou dnešním světem. Řeč bude o populačním stárnutí, digitální revoluci, globalizaci, vizi zelené ekonomiky atd.

4. Společnost ve 21. století: vývoj uvažování o stárnutí, digitalizaci, globalizaci a jiných současných fenoménech v ČR, EU, UN a u dalších mezinárodních organizací

Konkrétní sociálně-politická a ekonomická opatření vznikají, pokud nejde o populistické ústupky davům, v návaznosti na dlouhodobé koncepce a vize určující jakým směrem by se společnost měla ubírat, aby byl zachován mír a prosperita.

Vize prezentované Českou republikou v této kapitole budou představeny v kontextu uvažování, které je dominantní na jedné straně v Evropské Unii, a na straně druhé v Organizaci spojených národů, jejích agentur, OECD a dalších mezinárodních organizacích. Důvod je prostý. Žijeme v globalizujícím světě, a proto lze očekávat, že na sebe dílčí koncepce budou navazovat, vhodně se doplňovat a vyvažovat.

Pro přehlednost a snadnou orientaci byl zvolen následující postup. V úvodní podkapitole bude časově poslopně uveden výběr dokumentů, jež vznikly na půdě UN, OECD a dalších mezinárodních organizací, a jež lze nějakým způsobem vztáhnout k problematice stárání, zaměstnávání, sociální ochrany, digitalizace, globalizace a specifitěji i k tématu zaměstnávání osob nad 50 let. Druhá podkapitola představí evropské uvažování o stejných tématech a třetí česká stanoviska k daným problémům. Poslední čtvrtá podkapitola je věnována závěrečnému zhodnocení uvedených informací.

4.1. Mezinárodní vývoj uvažování o tématech blízkých problematice zaměstnávání osob 50+

Pro téma zaměstnávání lidí 50+ je klíčové, jakým způsobem se vyvíjelo uvažování o stárání a pozici starých lidí ve společnosti. Už v roce 1968 se na Valném shromáždění UN jednalo o problematice stárnutí. První **Světové shromáždění o stárnutí** se v návaznosti na to uskutečnilo v roce **1982 ve Vídni** (Kolínková 2011). Jeho výsledkem bylo přijetí tzv. **Vídeňského mezinárodního akčního plánu stárnutí**, který byl zaměřen na „posílení schopnosti států a občanské společnosti řešit účinně stárnutí populace, využívat rozvojového

potenciálu seniorů a reagovat na potřeby seniorů.“ (Český helsinský výbor IN Kolínková 2011: 18) Tento dokument měl také podpořit spolupráci na regionální i mezinárodní úrovni.

Důležitý byl též vznik dokumentu **Zásady UN pro seniory**, přijatý Valným shromážděním UN v roce **1991**. 18 zásad bylo rozděleno do 5 celků: nezávislost, zařazení do společnosti, péče, seberealizace, důstojnost.

Roku **1999** proběhl z iniciativy **WHO Mezinárodní rok Starých lidí**, kde byl koncept aktivního stáří poprvé prezentován jako nezbytná součást všech rozvojových programů. Dr. Brundtland, tehdejší generální ředitel WHO, na místě uvedl: *„Udržování zdraví a kvality života v průběhu celé životní dráhy výrazně napomůže vytváření naplněných životů, harmonické mezigenerační komunity a dynamické ekonomiky“* (Brundtland IN WHO 2002: 54). Jedním ze stěžejních cílů tohoto roku bylo podpořit vizi *„a society for all ages“*, společnosti pro všechny věkové kategorie (WHO 2002).

Vídeňský mezinárodní akční plán byl v roce **2002** nahrazen **Madridským mezinárodním akčním plánem pro problematiku stárnutí**. Jeho cílem bylo především přizpůsobit ekonomiky a vzdělávací systémy jednotlivých států důsledkům demografických změn, dále podpora udržitelného růstu a integrace seniorů ve společnosti. Stanoveny byly tři klíčové oblasti, do nichž bylo rozmístěno všech 117 konkrétních doporučení: senioři a rozvoj; uchování zdraví, tělesné a duševní pohody až do stáří; zajištění příznivého a podpůrného prostředí (Kolínková 2014). Nově byly též vytvořeny nástroje k pravidelnému pětiletému hodnocení jeho plnění jak na národní, tak mezinárodní úrovni.

V roce **2002** také **WHO** vydalo dokument s názvem **Aktivní stáří, rámec pro tvoření politik**⁵². Do diskuze již dříve uvedený pojem „aktivní stáří“, tak získal svou pevnou podobu. Definován byl jako *„proces zlepšování příležitostí pro zdraví, participaci a bezpečí s cílem zvýšit kvalitu života ve stárnutí“* (WHO 2002: 12).

Tento dokument zdůraznil, že je třeba opustit staré paradigma, v rámci kterého se na vzdělávání pohlíželo pouze jako na povinnost nejmladších generací, středním generacím byla přisuzována práce a těm nejstarším odpočinek. Nové paradigma navrhované WHO klade důraz na celoživotní učení a příležitost kdykoli opustit pracovní trh, aby bylo možné pečovat

⁵² poz. název v originálním znění: *Active Ageing: A Policy Framework* (WHO 2002)

o někoho blízkého. Tento přístup podporuje mezigenerační solidaritu a poskytuje zvýšenou ochranu dětem, rodičům i starým lidem.

Dokument konstatuje, že ve všech částech světa začíná být zřejmé, jak potřebné je, aby staří lidé zůstali aktivní a realizovali se ať už ve formální, nebo neformální práci, neplacených domácích činnostech a dobrovolných aktivitách.

Z výzkumů OECD dokonce už tehdy vyplynulo, že často praktikovaný odchod starých lidí do předčasného důchodu se neukázal být efektivním řešením nezaměstnanosti mladých.

Stárnutí populace je dle uvedeného dokumentu opředené mnohými strachy. Panuje obava, že populační stárnutí nekontrolovatelně zvedne výdaje v sociální a zdravotní oblasti. WHO říká: ano, výdaje stoupnou. Ale za pomoci inovací, mezi-sektorové spolupráce, dobrého plánování a dobrých politických řešení bude možné urdit i ekonomiku stárnoucí populace.

Zvýšené náklady navíc dle WHO nevyvolává populační stárnutí samo o sobě. I dlouhodobá péče může být úspěšně financovaná, pokud se bude více pozornosti věnovat prevenci a roli neformální péče.

Výrazně větší vliv na náklady v oblasti zdravotní a sociální péče má podle WHO politika zaměstnanosti. Cílem mezinárodního společenství proto musí být zajištění adekvátního životního standardu pro stárnoucí osoby za současného rozpoznání a využití jejich dovedností, zkušeností a podpory jejich harmonického mezigeneračního předávání.

Populační stárnutí nám nepřináší jen výzvy, ale též příležitosti. Státy, které trpí snižováním podílu ekonomicky aktivní populace, budou moci využít potenciálu starších pracovníků a průmysl bude moci dál prosperovat, zaměří-li se na výrobu cílenou na potřeby starých lidí.

Nejen političtí představitelé, ale i ziskový a neziskový sektor na lokální, regionální i mezinárodní úrovni, jsou tímto dokumentem žádáni, aby umožnili starým lidem zůstat přínosem pro jejich rodiny, komunity i ekonomiky.

Za pozornost jistě stojí, že za starého tento dokument považuje člověka až od 60 let, s poznámkou, že chronologický věk ale nemusí mít nic společného s individuálním stářím. Novější dokumenty už často pracují s hranicí 50 či 55 let⁵³.

K prvnímu zhodnocení úspěšnosti plnění Madridského akčního plánu došlo v roce **2007** v rámci **Léonské Ministerské konference Evropské hospodářské komise UN o stárnutí**. Výsledná ministerská deklarace vymezila priority pro další postup v dané problematice (Kolínková 2014).

V roce **2009 Světová zdravotnická organizace** publikovala studii **Globální města přátelská seniorům: průvodce**⁵⁴, v němž WHO popsala, co staří lidé potřebují, aby se jim v městském prostředí žilo dobře. Analýza se týkala 8 hlavních témat, mezi která patřila i občanská participace a zaměstnanost, komunikace a informace, komunitní sociální a zdravotní služby ap. Aktivní stáří přitom tvořilo rámec celého uvažování o stáří a potřebách starých lidí. Výstupem práce bylo konstatování, že míra kvality prostředí a funkčnosti komunity přispívá na jedné straně k mobilitě a začlenění, na druhé straně k izolaci a vyloučení. Je pochopitelně ve společenském zájmu tvořit takové městské prostředí, které povede k inkluzi starých lidí (WHO 2009).

Od roku **2010** se na mezinárodní scéně začíná hovořit o „decent work“, tj. slušné práci. V dokumentu **Zapomenutá pracovní síla**⁵⁵ organizace **HelpAge International**, je charakterizována takto. „*Slušná práce zahrnuje pravidelnou mzdu, přijatelné pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně.*“ (HelpAge International 2010a: 3) Ve světě však přibývá mužů a žen, kteří pracují v neformální sféře, kde slušná práce není normou. Staří lidé, hlavně v nízko a středně-příjmových zemích, jsou zvláště ohrožení. Přibývá i starých lidí, kteří nejsou ve stáří vůbec nijak podporováni. Tento dokument proto vyzývá vlády, mezinárodní organizace i občanskou společnost, aby uznali, že staří lidé mají na „slušnou práci“ stejné právo jako kdokoli jiný a podnikli v této věci nějakou akci. Udržitelného rozvoje a omezení chudoby bez toho není možné dosáhnout.

⁵³ Za starého je člověk považován od 50 let např. v dokumentu OECD (2012), od 55 let např. v dokumentech UNECE (2012) a ILO (2015a).

⁵⁴ poz. název v originálním znění: *Global age-friendly cities: a guide* (WHO 2009)

⁵⁵ poz. název v originálním znění: *Forgotten Workforce* (HelpAge International 2010a)

Zatímco se velká část debat o stárnutí populace točí kolem nutnosti zvyšovat důchodový věk v evropských důchodových systémech a možnostech financování narůstajících nákladů na sociální a zdravotní péči, miliony starých lidí v rozvojových zemích, kteří pracují takřka až do smrti, protože jinak by zemřeli hladem, zůstávají bez povšimnutí. Mnoho starých lidí žije v naprosté chudobě též proto, že se musí starat nejen o sebe, ale také o své děti či vnoučata. Příčinou péče o vnoučata bývá zhoršený zdravotní stav či úmrtí jejich rodičů z důvodu AIDS, nebo migrace středních generací za prací. I malý starobní důchod by dokázal mnoho změnit k lepšímu. Penzi však momentálně získává průměrně jen 1 z 5 lidí nad 60 let, v některých zemích jen 1 z 10. Mezi hlavní opatření, která tento dokument navrhuje, proto patří: starým lidem poskytovat bezplatnou zdravotní péči, zajistit nepříspevkové důchodové dávky pro zvýšení sociální ochrany starých lidí, a vytvořit takovou legislativu, která staré osoby ochrání před ageismem alespoň na trhu práce.

Organizace **HelpAge International** a **United Nations Population Fund** zveřejnily v roce **2011** dokument, ve kterém hodnotily pokrok, který udělaly jednotlivé země od přijetí Mezinárodního akčního plánu pro problematiku stárnutí v Madridu v roce 2002 (UNFPA & HelpAge International 2011). Tento akční plán přijalo 159 vlád a jeho klíčovým tématem bylo uskutečnění konceptu „A Society for All Ages“, společnosti pro všechny věkové kategorie. Autoři studie konstatují, že byl učiněn značný pokrok v přijímání nových politik, strategií a plánů na téma stárnutí. Zároveň ale poznamenávají, že pouhé vytváření nových politik bez jejich aplikace samo o sobě k ničemu smysluplnému nevede.

Studie dále ukázala, tak jak bylo uvedeno v dokumentu Zapomenutá pracovní síla, že rozvinuté a rozvojové země stojí před odlišnými výzvami a řeší proto jiné problémy. Rozvinuté země jsou znepokojeny rostoucími výdaji na zdravotní péči a již existující penzijní systémy. Rozvojové země naopak uvažují, jak zajistit finance pro nezbytnou minimální sociální ochranu a zajištění zdravotní péče.

Následuje několik doporučení, které jsou přínosná pro téma této práce. Starým lidem by mělo být umožněno, aby pokračovali v pracovní aktivitě tak dlouho, jak si přejí a jak mohou, přičemž se to týká mužů i žen. V 164 zemích stále ještě existuje povinný důchodový věk, který řadě lidí, kteří by si i v pozdějším věku přáli pracovat, toto neumožňuje. Pozitivním trendem je zvyšování počtu vládních programů, které podporují staré lidi, aby mohli déle

zůstat v práci. Často se zaměřují na rozvoj dovedností v oblasti IT. Zvyšuje se i míra podnikání u starých lidí. Problematická je potřeba sladit práci a pečovatelské povinnosti u mnoha žen. Je proto nutné učinit takové politické kroky, které budou citlivé vůči genderu a které budou podporovat rodinný život. Důchod ve stáří má však stále jen minimum starých lidí. Sociální dávky neredukují pouze chudobu starých lidí, ale též mezigenerační chudobu. Programy a akce zaměřené na podporu starých lidí tak pozitivně ovlivňují i jejich rodiny, komunity a ekonomiky (UNFPA & HelpAge International 2011).

Na tento dokument v roce **2012 UNFPA** ve spolupráci s **HelpAge International** navázali studií **Stárnutí ve 21. století: Oslava a výzva**⁵⁶. Populační stárnutí podle ní probíhá ve všech regionech a nejrychleji v rozvojových zemích, tj. i tam, kde činí velkou část populace mladí lidé. Autoři hovoří o výzvách, které před nás stárnutí populace klade, ale i o jeho pozitivním potenciálu. *„Příležitosti, které před nás tato demografická transformace klade, jsou stejně nevyčerpatelné, jako přínos, který pro společnost může mít sociálně a ekonomicky aktivní, zabezpečená a zdravá stárnoucí populace“* (UNFPA & HelpAge International 2012: 12). I další výzkum potvrdil, že investice do důchodových systémů jsou jedním z nejlepších způsobů jak zajistit ekonomickou soběstačnost v pokročilém věku a jak omezit chudobu. Pro rozvinuté země je přitom výzvou udržitelnost těchto systémů a pro rozvojové země otázka jejich financování vzhledem k faktu, že většina jejich obyvatel pracuje v neformální sféře. Celkově má pouhá třetina zemí srozumitelné systémy sociální ochrany, z nichž navíc většina pokrývá jenom osoby zaměstnané ve formální sféře. V mnoha regionech má stále ještě rodina hlavní zodpovědnost za své staré členy. Vzhledem k tomu, že se ovšem rodiny zmenšují a stále více rodin žije bez střední generace, výhradně s rodinnou podporou už nadále nelze počítat.

Studie uvádí 10 priorit, které by měly stát v centru zájmu všech států. Mezi nimi i prioritu 2, dle které by se mělo zajistit, aby všichni staří lidé žili důstojně a bezpečně, a měli přístup k základním zdravotním a sociálním službám a minimálnímu příjmu.

V roce **2012** se také odehrála **Ministerská konference Ekonomické hospodářské komise OSN** s názvem **Zajištění společnosti pro všechny věkové kategorie: podpora**

⁵⁶ poz. název v originálním znění: *Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge* (UNFPA & HelpAge International 2012)

kvality života a aktivního stáří⁵⁷. V závěrečném dokumentu byly pro další postup uvedeny následující tři priority: podpora delšího pracovního života a uchování pracovních schopností; participace, vyloučení diskriminace a sociální začleňování starších lidí; důstojnost, zdraví a nezávislost ve vyšším věku.

V dokumentu **Světové trendy v zaměstnanosti: zotavování z druhého poklesu zaměstnanosti**⁵⁸ vydaném v roce 2013 Mezinárodní organizací práce si autoři položili otázku, proč v roce 2012, tedy 4 roky od vypuknutí světové ekonomické krize, došlo k novému poklesu zaměstnanosti. Výzkum ukázal, že důvod pro to byl následující: trh práce oslabený nižší nabídkou způsobenou krizí byl navíc poznamenán úspornými opatřeními, které přijaly vlády v mnoha zemích a které přímo obsahovaly snížení mezd a pokles množství pracovních míst. Makroekonomická nerovnováha tak byla přenesena do oblasti zaměstnanosti. Svou roli však sehrály i inkoherece mezi monetární a fiskální politikou v některých státech (hlavně v eurozóně) a v určitých zemích nerozhodnost politických představitelů (ILO 2013).

Skupinou, která nejvíce trpí krizí zaměstnanosti, jsou mladí lidé. Zpomalil se restrukturalizační proces nutný pro rozvíjející se ekonomiky a znovu došlo k nárůstu neformální práce, a to hlavně ve východní Evropě a střední Asii. Zpomalil se i pokrok ve snižování chudoby.

Autoři proto k překonání nové krize doporučují tato politická řešení: vypořádat se s politickou nejistotou, aby mohly být zvýšeny investice i tvorba pracovních míst. Upustit od úsporných opatření a nekoordinovaných pokusů o zvýšení konkurenceschopnosti. Potřebná je naopak koordinovaná akce a krátkodobé stimuly. Nutná je též podpora získávání nových dovedností a znalostí, aby se zmenšila propast mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. A nakonec, více pozornosti si zaslouží problematika zaměstnávání mladých lidí a zvláště těch dlouhodobě nezaměstnaných (ILO 2013).

⁵⁷ poz. název v originálním znění: *Ensuring a society for all ages: Promoting quality of life and active ageing*; více viz Tomeš (2012)

⁵⁸ poz. název v originálním znění: *Global Employment Trends 2013: Recovering from a second jobs dip* (ILO 2013)

Ve stejném roce **OECD** vydala studii **Letmý pohled na důchody 2013: ukazatelé OECD a G20**⁵⁹, která se zaměřila na proměny penzijních systémů, jež se odehrály vzhledem ke krizi a stárnutí populace. Detailně sledovala, jak zajistit jejich udržitelnost za současného zajištění minimální hranice dávek, která by staré lidi ochránila před upadnutím do chudoby. Strategie k šetření nákladů se projeví hlavně ve zvyšování důchodového věku a změnách způsobů, kterými se vypočítává nárok na dávku. V zemích s vysokou nezaměstnaností mladých lidí hrozí, že důchod starých lidí bude jediným zdrojem rodinných příjmů. Řešením ale není očekávat od penzí, že vyřeší problémy celé široké rodiny, nýbrž podpořit všechny části populace vhodnou sociální politikou a politikou zaměstnanosti. Velmi důležité je rehabilitovat roli penzijního spoření, které je podstatným doplňkem hlavního průběžně financovaného důchodového systému. Zvláštní pozornost si pak zaslouží efektivita jejich spravování (OECD 2013).

Celkově bude potřeba zaujmout vůči populačnímu stárnutí mnohem komplexnější postoj. Výše příjmů po odchodu do důchodu odráží, jaké sociální a pracovní podmínky měl jedinec v průběhu celého svého života. Samotný důchodový systém nebude schopný řešit všechnu nerovnost a všechny sociální události. Ruku v ruce s ním by měly proto jít i další politické kroky. A to tím spíš, že současné snižování výdajů v důchodových systémech, trend pozdějšího odchodu ze zaměstnání a budoucí vyšší závislost na penzijním spoření mohou způsobit zvýšení nerovností mezi příjemci důchodů (OECD 2013).

Anne Sonnet a kolektiv v roce 2014 vydala ve spolupráci s OECD dokument *Směrem k inkluzivnějším politikám týkajícím se zaměstnanosti a stáří: Lekce z Francie, Nizozemí, Norska a Švýcarska*⁶⁰. Dokument konstatuje, že v posledních 10 letech byla uskutečněna řada reforem cílených na prodloužení pracovního života, které měly celkově pozitivní efekt. Starší pracovníci krizi zvládli statisticky lépe než mladí lidé, což je překvapivé, protože při ekonomických recesích mezi sedmdesátými až devadesátými lety minulého století tomu bylo naopak. Nabízí se proto otázka, zda starší pracovníci neberou mladým lidem práci. Výzkumy ukazují, že tomu tak není. Zvýšení zaměstnanosti u starých lidí se projevuje též buď zvýšením, nebo žádnou změnou v zaměstnanosti mladých. Dále je zřejmé, že starší pracovníci čelí největším potížím při změně pracovního místa nebo shánění nového, pokud se stanou

⁵⁹ poz. název v originálním znění: *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators* (OECD 2013)

⁶⁰ poz. název v originálním znění: *Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland* (Sonnet a kol. 2014)

nezaměstnanými. Nejlepším nástrojem pro udržení starších pracovníků v zaměstnání je přitom rozvoj jejich dovedností. Na významu zároveň nabývají dovednosti spojené s informačními technologiemi.

Ke změnám ještě bude muset dojít ve třech oblastech: motivace a finanční ocenění pracovníků, změna postojů zaměstnavatelů a zvyšování zaměstnatelnosti pracovníků. Více pozornosti si proto zaslouží najímání starých pracovníků i usnadňování jejich pracovní mobility. Zvýšen by měl být počet příležitostí k jejich dalšímu vzdělávání a zlepšit by se měly i pracovní podmínky. Důležité budou též politické kroky usnadňující propojení práce s rodinnými povinnostmi (Sonnet a kol. 2014).

V roce **2015** vydala **ILO** tři dokumenty, kterým bude pozornost věnována na následujících řádcích. Prvním z nich je dokument **Náhled na světovou zaměstnanost a sociální problematiku, Trendy 2015**⁶¹. Ten říká, že ekonomika se stále ještě nezotavila ze světové ekonomické krize. Nezaměstnanost je stále vysoká, přibýlo chudoby a obecně i sociálních rozdílů. Snížila se důvěra ve vlády. Stoupá sociální napětí. Autoři nabádají k tomu, aby byly podniknuty určité politické kroky, jinak hrozí eskalování konfliktu. Stěžejní je dobře promyšlená sociální politika, politika zaměstnanosti a daňová politika. Zvláštní pozornost přitom vyžaduje problematika nezaměstnanosti mladých lidí, dlouhodobé nezaměstnanosti a ukončení pracovní kariéry zvláště v případě žen. Nutné proto jsou reformy vstříc větší inkluzivnosti pracovního trhu, podpora participace, zvyšování kvality pracovních pozic a též zlepšování dovedností (ILO 2015a).

Druhý dokument, **Náhled na světovou zaměstnanost a sociální problematiku, Mění se podoba práce 2015**⁶², uvádí, že ubývá klasických pracovních poměrů, ve kterých zaměstnanci pracují na plný úvazek a za svou práci od zaměstnavatele, jemuž jsou podřízeni, dostávají mzdu. Naopak přibývá neformální práce a silně se rozšiřují krátkodobé pracovní smlouvy na omezený počet hodin. Dalším jevem je to, že se zvyšuje tlak na produktivitu, ale mzdy nezaznamenávají stejný růst. To se odráží ve snižování kupní síly a tím ve snížení celkové poptávky. To se dále promítá do existence větších rizik, kterým musí jedinec čelit. Je proto zřejmé, že je do budoucna nutné zaměstnancům poskytnout více sociální ochrany a

⁶¹ poz. název v originálním znění: *World Employment Social Outlook: Trends 2015* (ILO 2015a)

⁶² poz. název v originálním znění: *World Employment Social Outlook: The changing nature of jobs 2015* (ILO 2015b)

obecně upravit i regulaci pracovního trhu. Je již ověřené, že snížení množství poskytované sociální ochrany nevede ke snížení nezaměstnanosti. Generální ředitel ILO Guy Ryder v předmluvě optimisticky říká, že „*dosažení vyšší produktivity a technologických inovací zároveň s příležitostmi pro slušnou práci pro ženy i muže je možné*“ (ILO 2015b: 6). Vyžádá si to ale značné změny v oblasti sociální politiky a to včetně umožnění OSVČ a jiným osobám se zvláštním druhem pracovního poměru, aby též měli přístup k systému sociální ochrany. Nezbytné bude také, aby aktivní politika zaměstnanosti zahrnující další vzdělávání a zlepšování pracovních dovedností mohla člověku, který přijde z důvodu technologických inovací a globalizace o práci, nabídnout jinou alternativu.

Třetí dokument ILO z roku **2015** se nazývá **Slušná práce, zelená pracovní místa a udržitelná ekonomika**⁶³. Hlavními výzvami 21. století jsou podle něj zajištění udržitelnosti prostředí a realizace vize „slušná práce pro všechny“, prostřednictvím čehož by mělo být dosaženo naplněných životů jednotlivců i sociální soudržnosti a stability napříč komunitami i státy. Tento dokument tvrdí, že přírodní a socioekonomické výzvy jsou propojené a pokud jim chceme čelit, musíme se jimi zabývat najednou.

Na světě žije momentálně 5,1 miliardy lidí, kteří nemají přístup k sociální ochraně. Tato skutečnost spolu s rostoucími výdaji na napravení škod napáchaných na životním prostředí může do budoucna ještě víc snížit sociální soudržnost a zvýšit celkovou nestabilitu, jež je už nyní přítomna v mnoha státech (ILO 2015c).

„Green jobs“, tedy zelená pracovní místa, budou dle autorů klíčovým prvkem pro realizaci přechodu k nízkouhlíkové globální ekonomice. Tato transformace bude mít hluboký dopad na výrobní i konzumní vzorce, stejně jako na firmy a pracovníky. Je reálné, aby při něm vznikla řada nových pracovních míst a došlo ke snížení chudoby. Není to však samozřejmé. Nutné bude skutečné porozumění vztahu mezi udržitelností životního prostředí a slušnou prací, dobrá politická rozhodnutí a efektivita institucí.

Zásadní úlohu v uvažování o udržitelném rozvoji a světu práce jako o spojených nádobách sehrála Konference UN o udržitelném rozvoji, která proběhla v roce 2012 v Riu de Janeiru. V jejím závěrečném dokumentu bylo uvedeno, že zelená ekonomika hraje

⁶³ poz. název v originálním znění: *Decent work, green jobs and the sustainable economy* (ILO 2015c)

v dosahování udržitelného rozvoje stěžejní roli. Cílem proto musí být sociální začleňování, tvorba pracovních míst a slušná práce pro všechny. Obrat k udržitelnější ekonomice je nejen nezbytný, ale může vést i k ziskům v oblasti zaměstnanosti, může přinést zvýšení kvality pracovních míst i mezd a vést ve větším rozsahu k rovnosti a sociální inkluzi (ILO 2015c).

4.2. Evropský vývoj uvažování o tématech blízkých problematice zaměstnávání osob 50+

Evropská unie roku **2000** přijala tzv. **Lisabonskou strategii**, ve které si nejvyšší představitelé členských států vytyčili cíl stát se do roku 2010 „*nejvíce konkurenceschopným a nejdynamičtějším, na znalostech založeným hospodářským prostorem světa – hospodářským prostorem, který je schopný dosáhnout trvalého hospodářského růstu, s početnějšími a lepšími pracovními místy a větší soudržností, a který bude současně ohleduplný vůči životnímu prostředí.*“ (EU 2004: 2)

V návaznosti na Madridský akční plán z r. **2002**, se v Berlíně téhož roku odehrála porada ministrů evropských členských zemí UN. I ona byla zaměřena na problematiku stárí. V rámci této konference byla přijata **Berlínská ministerská deklarace**, jejíž součástí tvořila **Regionální implementační strategie (RIS) Madridského akčního plánu**. Tato strategie zavázala členské země akční plán realizovat (Kolínková 2014).

V roce **2004** Evropská komise v reakci na požadavek Evropské rady vytvořila skupinu předních odborníků pod vedením Wima Koka, která měla zpracovat **hodnocení úspěšnosti plnění Lisabonské strategie** z roku 2000. Zpráva vytvořená týmem Wima Koka, zveřejněná na konci téhož roku, konstatovala, že během prvních 4 let po přijetí Lisabonské strategie bylo dosaženo jen nevalných úspěchů. Za hlavní důvod byl prohlášen především fakt, že Lisabonská strategie neobsahovala dostatečné motivační, kontrolní a sankční mechanismy. A dále: „*příliš rozbujelá agenda, nedostatečná koordinace, protichůdné priority. Klíčovou roli sehrál nedostatek rozhodné politické akce.*“ (EU 2004: 2).

Zpráva zdůrazňovala, že význam myšlenek uvedených v Lisabonské strategii stále roste. Evropa pokulhává za rychle se rozvíjející Severní Amerikou a Asií a její situaci navíc ještě komplikuje zmenšující se přírůstek obyvatel a populační stárnutí. „*Posílení hospodářského růstu a zaměstnanosti je předpokladem zajištění sociální soudržnosti a*

udržitelného rozvoje životního prostředí“ (EU 2004: 2) je jeden z mnoha výroků, kterým skupina odborníků apelovala na členské státy, aby konečně překročili k nutným ekonomickým a sociálním reformám.

Ke konkrétním opatřením mělo dojít v těchto oblastech. Evropa se měla stát znalostní společností, která má fantastické podmínky pro vědu, výzkum a která maximálně využívá informační a komunikační technologie. Evropa měla završit tvorbu volného vnitřního trhu zboží, kapitálu a služeb. Výrazně se mělo zlepšit hospodářské klima momentálně silně administrativně zatížené a nepříznivé pro podnikatelskou aktivitu. Pracovní trh měl být transformován prostřednictvím zavedení strategií celoživotního vzdělávání a aktivního stárnutí. A nakonec, Evropa měla při zvyšování produktivity postupovat ekologicky inovativně, efektivně a udržitelně (EU 2004).

Zpráva dále nabádá k tomu, aby členské státy svou národní politiku přizpůsobili cílům obsaženým v Lisabonské strategii a EU tak postupovala konzistentním způsobem. Členské státy proto měly vypracovat závazné národní programy reforem. K aktivitě však nebyli vyzváni pouze nejvyšší političtí představitelé, ale i sociální partneři a též samotní občané, kterým by především mělo být dobře a srozumitelně vysvětleno, čím je Lisabonská strategie a proč je její realizace tak důležitá (EU 2004).

Roku **2006** proběhla v Rize ministerská konference na téma **Informační a komunikační technologie pro inklusivní společnost bez bariér**. Jejím výsledkem byla **Rížská ministerská deklarace**, která EU nasměrovala ke společnosti, v níž ICT pomáhají překonat ekonomické, sociální, vzdělávací a prostorové nevýhody, či nevýhody spojené se zdravotním postižením. Tato deklarace říká, že nedostatečný přístup k ICT a nevyhovující dovednosti v této oblasti brání 30-40% evropské populace v tom, aby mohli mít zisk z informační společnosti a zároveň aby mohli přispívat k jejímu ekonomickému a sociálnímu rozvoji. To následně silně omezuje potenciál evropské zaměstnanosti, i evropského trhu se zbožím a službami. Deklarace proto obsahuje cíle „e-inkluze“, mezi které patří např. zvýšení širokopásmového připojení na internet v Evropě alespoň na 90%, zpřístupnění všech veřejných webových stránek do roku 2010, rozvinutí aktivity na podporu digitální gramotnosti ke snížení propasti mezi běžnými uživateli a lidmi ohroženými sociálním

vytvořením, a urgentní aplikaci konceptu aktivního stáří a nezávislého života v informační společnosti (European Commission 2006).

V roce **2007 Rada Evropské unie** zveřejnila dokument **Dobré stárnutí v informační společnosti: závěry rady**⁶⁴, v němž uvádí, že populační stárnutí je jednou z nejvýznamnějších současných výzev v Evropě i ve světě a že kvalita života stárnoucích obyvatel může být výrazně zvýšena rozvojem ICT a jeho užíváním v komunitě, domácím prostředí i práci. Evropská komise proto vybízí k překonání překážek existujících v tržním prostředí, sjednocení pravidel a regulací, zkvalitnění výzkumu a inovací, a zvýšení digitální gramotnosti, aby EU mohla plně čerpat z výhod, které plynou z užívání ICT pro dobré stárnutí. S konkrétními požadavky se komise obrací jak k sobě samé, tak na členské státy, průmysl, další autority i občanskou společnost (EU 2007b).

Stěžejním dokumentem, který vznikl v EU roce **2010**, je **Evropa 2020: Evropská strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění**⁶⁵. Protože EU v důsledku světové ekonomické krize započaté roku 2008 trpí malým růstem, nízkým využíváním ICT, nízkou zaměstnaností a stárnutím populace, **Evropská komise** dala vzniknout Strategii pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. Stanovila v ní 5 hlavních oblastí, v nichž má být dosaženo pokroku a které jsou zároveň měřítkem úspěšného plnění této strategie. Konkrétně se jedná o zaměstnanost, výzkum a inovace, změnu klimatu a energie, vzdělávání a boj proti chudobě. Ve strategii jsou též uvedeny 3 priority, které se vzájemně doplňují a posilují: inteligentní růst, udržitelný růst a růst podporující začlenění. Inteligentní růst v sobě zahrnuje, že by v EU měla být rozvíjena ekonomika postavená na znalostech a inovacích, výrazným rozvojem by mělo projít ICT a společnost by se měla stát společností digitální. Udržitelný růst míří k ekonomice, která bude ekologická, postavená na čisté energii, čím méně náročná na zdroje a více konkurenceschopná. Růst podporující začlenění pak odkazuje k ekonomice s vysokou zaměstnaností, a vysoké sociální soudržnosti, která souvisí i se snížením počtu lidí žijících v chudobě. Komise v tomto dokumentu uvedla následující konkrétní cíle, kterých má být dosaženo do roku 2020. Zaměstnáno by mělo být 75% obyvatelstva ve věku 20-64 let. Do výzkumu a vývoje by měla být investována 3% HDP EU.

⁶⁴ poz. název v originálním znění: *Ageing Well in the Information Society: Council conclusions* (EU 2007b).

⁶⁵ poz. název v originálním znění: *Europe 2020: A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth* (EU 2010b).

V oblasti klimatu a energie by mělo být dosaženo cílů „20-20-20“⁶⁶. Podíl dětí, které předčasně ukončí povinnou školní docházku, by neměl překročit 10% a nejméně 40% současné mladé generace by mělo dosáhnout terciární úrovně vzdělání. O 20 milionů by měl klesnout počet lidí ohrožených chudobou. Tyto cíle měly být reflektovány i v konkrétních politických krocích jednotlivých členských států. Země měly vypracovat národní akční plány a posléze být pravidelně hodnoceny z hlediska úspěšnosti jejich plnění (EU 2010b).

V roce 2010 vznikly také dokumenty ICT a stárnutí: Evropská studie uživatelů, trhů a technologií: Závěrečná zpráva⁶⁷ a Rozhodnutí Rady o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států. První z nich byl sepsán na žádost Evropské komise a zaměřil se především na zmapování tehdejšího rozšíření ICT v péči o hendikepované staré lidi v EU, USA a Japonsku. Druhý dokument obsahoval detailní pokyny pro členské státy od Evropské rady vzhledem ke Strategii Evropa 2020. Hovoří se v něm o zvyšování zaměstnanosti mužů i žen, zavedení zásad flexicurity⁶⁸ v oblasti zaměstnávání, zintenzivnění sociálního dialogu, prosazování kvality pracovních míst, rozvoji kvalifikované pracovní síly, podpoře celoživotního učení, zvyšování kvality veškerého vzdělávání a odborné přípravy, podpoře sociálního začleňování a boje proti chudobě (EU 2010c).

V roce 2011 byl z iniciativy **Evropské komise** vytvořen dokument **Průvodce sociální Evropou, č. 1, Zaměstnanecká politika**⁶⁹. Vznikl v návaznosti na strategii Evropa 2020 a též jako odpověď na největší ekonomickou krizi, které kdy EU musela čelit. Dokument obsahuje přehled vývoje politiky zaměstnanosti v EU a představuje koncept Evropského semestru, jenž vznikl na konci roku 2010 a aplikován byl poprvé už od ledna roku 2011. Jedná se každoroční cyklus spolupráce mezi EU a členskými státy. V lednu Evropská komise zveřejní roční výzkum růstu, který zhodnocuje situaci v ekonomice a oblasti zaměstnávání v EU a který

⁶⁶ poz. 20-20-20 jsou cíle vytyčené v roce 2008 tehdejším předsedou Evropské komise José Manuelem Barroso, v rámci legislativního balíčku zaměřeného na boj proti klimatickým změnám a na zlepšení bezpečnosti a konkurenceschopnosti v oblasti dodávek energie. Do roku 2020 by konkrétně o 20% oproti úrovni z roku 1990 měly být sníženy emise skleníkových plynů, na 20% by se měl zvýšit podíl obnovitelných zdrojů energií v celkové spotřebě v EU a o 20% by se v EU měla zvýšit energetická účinnost (Evropský parlament 2008)

⁶⁷ poz. název v originálním znění: *ICT & Ageing: European Study on Users, Markets and Technologies: Final Report* (EU 2010a)

⁶⁸ poz. flexicurity je dle Evropské komise strategií pro současné zvyšování flexibility a bezpečí na trhu práce. Snaží se zároveň uspokojit potřebu zaměstnavatelů mít flexibilní pracovní sílu a zaměstnaneckou potřebu bezpečí a jistoty, že nebudou na dlouhá údobí vystaveni nezaměstnanosti. Klíčovými principy této strategie jsou přitom flexibilní a spolehlivé smluvní řády, komplexní strategie celoživotního vzdělávání, efektivní aktivní zaměstnanecké politiky a moderní systémy sociální ochrany (European Commission 2007)

⁶⁹ poz. název v originálním znění: *Social Europe guide, Volume 1, Employment Policy* (EU 2011).

zároveň stanovuje prioritní oblasti, v nichž je třeba dosáhnout pokroku pro EU i členské státy. V březnu Evropská rada diskutuje a schvaluje postup navržený Evropskou komisí a zavazuje se k jejich implementaci na úrovni národních politik. V dubnu až květnu členské státy předkládají Evropské komisi své Národní programy reforem. Ta po detailní analýze v červnu navrhuje Radě specifická politická doporučení pro konkrétní státy. Na konci června je po vlastním zhodnocení a úpravě Rada předává členským státům. Členské státy posléze tato doporučení aplikují (EU 2011).

V dokumentu je dále analyzována situace v oblasti zaměstnanosti a podány návrhy k jejímu zlepšení. I zde se proto po boku myšlenky zvýšit pracovní mobilitu objevuje podpora rozvoje flexicurity. Mezi hlavní nástroje pro boj s nezaměstnaností patří: EURES⁷⁰, ESCO⁷¹, PLOTEUS⁷², European Vacancy Monitor⁷³, European Job Mobility Bulletin⁷⁴ a EESSI⁷⁵.

Velký důraz je kladen na zvyšování pracovní nabídky i poptávky. Ukazuje se, že velmi žádané jsou vysoké odborné dovednosti, avšak EU není dostatečně znalostně vybavená. Důležitý je proto proces zvyšování dovedností a vzhledem k demografickému vývoji i přeměny dovedností, jenž je potřebný především u skupiny pracovníků 50+ (EU 2011).

Následující rok, rok **2012**, byl prohlášen za **Evropský rok aktivního stáří a mezigenerační solidarity**. Jeho cílem bylo poukázat na to, že aktivní stáří je koncept, s jehož pomocí se má vytvořit společnost vstřícná pro všechny věkové kategorie, v níž jsou jako pro společnost přínosní vnímání mladí tak jako staří lidé. Důležité bylo též informovat o tom, že se aktivní stáří netýká pouze seniorů, nýbrž i politických činitelů, sociálních partnerů a celé občanské společnosti (Kolínková 2014).

⁷⁰ poz. EURES je evropský portál přeshraniční pracovní mobility, evropská obdoba Úřadu práce ČR. Pro více info viz <https://ec.europa.eu/eures/public/cs/homepage>

⁷¹ poz. ESCO je evropská klasifikace dovedností, kompetencí, klasifikací a povolání, která má sloužit k snadnějšímu zorientování v zahraniční nabídce pracovních příležitostí. Pro více info viz <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

⁷² poz. PLOTEUS je portál vzdělávacích příležitostí v Evropě, pro více info viz <http://ec.europa.eu/ploteus/>

⁷³ poz. European Vacancy Monitor je čtvrtletně publikovaný dokument Evropské komise o vývoji na evropském trhu práce. Uvádí informace o volných pracovních místech a upozorňuje na v současnosti nejvíce poptávané kvalifikace a dovednosti. Pro více info viz <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955>

⁷⁴ poz. European Job Mobility Bulletin poskytuje přehled volných míst zveřejněných prostřednictvím portálu EURES. Jedná se o portál zaměřený na podporu přeshraniční mobility. Pro více info viz <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955>

⁷⁵ poz. EESSI je počítačový systém, za pomoci kterého si orgány sociální ochrany v EU mohou rychleji a spolehlivěji vyměňovat informace. Pro více info viz <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=869&langId=cs>

Aktivní stárnutí mělo být prosazeno zejména ve třech klíčových oblastech. Byly jimi účast na životě společnosti, podpora autonomie ve stáří a podpora zaměstnávání starších lidí (Kolínková 2014).

Jedním z důležitých dokumentů vydaných v roce **2012** byl dokument **Průvodce sociální Evropou, č. 3, Demografie, aktivní stáří a důchody**⁷⁶ vydaný **Evropskou komisí**. Uvádí se v něm, že aby bylo možné zajistit prosperitu a solidaritu napříč společnostmi a generacemi - navzdory snižování podílu ekonomicky aktivní populace, bude EU do budoucna potřebovat vyšší zaměstnanost, produktivitu i sociální soudržnost. Úkolem veřejné politiky tak bude podporovat nové způsoby práce, aby došlo k růstu zaměstnanosti hlavně u žen a starších pracovníků. Budoucí zaměstnanost a produktivita také už dnes může být podpořena snižováním dětské chudoby, sociálních nerovností a umožněním rovného přístupu ke vzdělání. Podstatné jsou též investice do celoživotního vzdělávání a integrace znevýhodněných lidí na trh práce. Nutné však budou i reformy současných penzijních systémů, které by se znovu měly stát udržitelnými. Neboli pokud má evropská společnost obstát ve zkoušce, kterou před ní kladou důsledky demografických změn, musí se postavit sociálnímu vyloučení, chudobě a umožnit, aby ekonomicky aktivních bylo co nejvíce lidí. A protože největší rezervy existují mezi lidmi nad 50 let a ženami, právě na ně by měla být zaměřena největší pozornost (EU 2012).

Téhož roku se uskutečnila **Ministerská konference Ekonomické a Sociální rady UN o stárnutí ve Vídni**. Jejím hlavním posláním byla kontrola plnění Madridského akčního plánu a vytvoření plánu postupu na období 2013-2017 k realizaci vize společnosti pro všechny věkové kategorie. Mezi konkrétními cíly byla delší pracovní kariéra; participace, nediskriminace a sociální začleňování starých lidí; důstojnost, zdraví a nezávislost ve stáří; a nakonec mezigenerační solidarita (Kolínková 2014).

V roce **2013** byl vytvořen nový nástroj k hodnocení míry rozvoje konceptu aktivního stáří a politik k němu směřujících. Nazývá se **index aktivního stáří**⁷⁷ a prezentován byl ve stejnojmenném dokumentu **Ekonomickou radou UN a Evropskou komisí** (EU & UNECE 2013).

⁷⁶ poz. název v originálním znění: *Social Europe guide, Volume 3, Demography, active ageing and pensions* (EU 2012)

⁷⁷ poz. název v originálním znění: *Active Ageing Index* (EU & UNECE 2013)

Roku **2014 Evropská komise** vydala několik dalších dokumentů, které se věnují problematice stárnutí, zaměstnávání a ICT. První z nich se jmenuje **Populační stárnutí v Evropě: Fakta, důsledky a politická opatření**⁷⁸. Opět zhodnocuje vývoj na poli mezinárodního úsilí o dobrou adaptaci na novou demografickou situaci v Evropě. Dokument **Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování**⁷⁹ zdůvodňuje, proč vůbec se EU, která původně byla založená jako čistě hospodářská unie, angažuje v této oblasti. Dokument též objasňuje jaké nástroje má EU k dispozici a jaké jsou priority EU v této oblasti do budoucna. Jsou jimi sociální začleňování, sociální soudržnost, kvalitní přípravné i celoživotní vzdělávání, zvýšená celková zaměstnanost a produktivita práce a udržitelné systémy sociálního zabezpečení. Další dokument, **Zpráva o volných pracovních místech a naboru nových pracovních sil 2014**, monitoruje vývoj na evropském pracovním trhu v období 2008-2014. Následně informuje o tom, která povolání jsou momentálně nejatraktivnější, která nejméně, jaké jsou nejčastěji uplatňované druhy pracovních poměrů, jak si v oblasti zaměstnanosti vedou různé členské státy atd. Z uvedené analýzy jasně vyplývá, že rozvoj ICT a dovednosti s nimi spojené v EU stoupají na důležitosti. V EU dále ubývá plnohodnotných pracovních poměrů a výrazný úbytek se týká i málo kvalifikované práce. EU by se proto měla zasadit o rozvoj dovedností a vytvoření skutečně inteligentní pracující síly. Legislativa by měla odrážet aktuální trend dočasných pracovních smluv a smluv na částečné úvazky. Nutná bude dostatečná právní podpora možnosti rychle změnit pracovní poměr spojená se zárukou dostatečné sociální ochrany pro případ náhlého vystoupení z pracovní aktivity.

Evropská komise v letech **2014 i 2015** publikovala **Zprávu o stárnutí**⁸⁰. Jejich součástí jsou projekce vývoje ekonomiky a pracovního trhu v EU do roku 2060. Obě zprávy shodně očekávají, že pracovat bude v nadcházejících letech mnohem více lidí 50+, celkový počet pracujících se ale sníží. HDP poroste stabilně, pouze však o 1-2% za rok.

V roce **2015** vychází pod hlavičkou **Evropské komise** dokument **Demografická změna, omezování lidských zdrojů a ekonomický růst: Výzva, před kterou ve srovnání**

⁷⁸ poz. název v originálním znění: *Population ageing in Europe: Facts, implications and policies* (EU 2014a)

⁷⁹ poz. název v originálním znění: *Employment, Social Affairs & Inclusion* (EU 2014d)

⁸⁰ poz. název v originálním znění: *The 2015 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies* (EU 2014b); *The 2015 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)* (EU 2015c)

s jinými globálními hráči stojí Evropská unie⁸¹, který se zaměřil na současnou situaci v EU v porovnání s jinými světovými hráči – USA, Japonskem, Čínou a Indií. Tento dokument prezentuje dvě hlavní zjištění. Prvním z nich je skutečnost, že většina uvedených zemí prochází významnými socio-demografickými změnami, jež jsou často velmi odlišné od těch, ke kterým dochází v EU. Analýza zadruhé ukázala rostoucí závislost udržitelného ekonomického růstu na růstu produktivity, a to jak v rozvinutých, tak i v rozvíjejících se zemích. Výhodou Indie a Číny oproti EU jsou v tomto směru velké rezervy v podobě pracovní síly zabývající se zemědělstvím. Produktivita těchto států se snadno zvýší přesunem těchto lidí do oblasti průmyslu a služeb. EU a jiné rozvinuté státy už touto rezervou nedisponují, protože v zemědělství už u nich pracuje jen minimální podíl populace.

Jedinou cestou, kterou EU za těchto okolností může jít, je proto rychlé vytvoření vzdělanostní ekonomiky založené na inovacích, prohlubování kapitálu, lepší organizaci a větších investicích do vzdělání a dovedností pro vysoce kvalifikovanou pracovní sílu. Jen vytvořením skutečně prvotřídní inteligentní ekonomiky může EU v následujících desetiletích obstát před rychle rostoucími rozvojovými ekonomikami (EU 2015a).

Dalším významným příspěvkem do evropské debaty o budoucí podobě ekonomiky EU, je dokument **Evropské komise** z května tohoto roku nazvaný **Strategie jednotného digitálního trhu pro Evropu**⁸². Hlavní informace v něm obsažená říká, že chce-li Evropa přežít v globálním ekonomickém konkurenčním boji, musí držet krok s digitálním vývojem. Informační a komunikační technologie už totiž dávno nejsou jen dílčím sektorem, ale základem všech moderních inovativních ekonomických systémů. Internet a digitální technologie proměňují naše životy i způsob, jakým pracujeme a to úrovni individuální i celospolečenské. Tyto změny se odehrávají tak rychle a v takové míře, že přináší ohromné příležitosti pro inovace, růst a pracovní místa. Přináší však i mnohé výzvy pro politické představitele a vyžadují proto společnou evropskou akci.

Jako nutnost se proto dnes jeví existence společného digitálního trhu. Evropská komise ho dokonce staví mezi své klíčové priority. Jednotný digitální trh má být „*trhem, na*

⁸¹ poz. název v originálním znění: *Demographic change, human resources constraints and economic growth: The EU challenge compares to other global players* (EU 2015a)

⁸² poz. kompletní název v originálním znění: *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A Digital Single Market Strategy for Europe* (EU 2015d)

němž je zajištěný volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu a kam mohou vstoupit jednotlivci i obchodníci a věnovat se online aktivitám pod podmínkou čestného konkurenčního boje a vysoké úrovně ochrany zákaznických i osobních dat bez ohledu na národnost či místo pobytu“ (EU 2015d: 3). Postaven by přitom měl být na 3 principech. Zaprvé, zákazníci i podnikatelé by měli mít napříč Evropou lepší přístup ke zboží i službám on-line. Zadruhé, měly by být vytvořeny správné podmínky pro rozkvět digitálních sítí a služeb. A zatřetí, EU by měla maximalizovat potenciál růstu evropské digitální ekonomiky. Jenom tak se EU může podařit zůstat na vrcholu globální digitální ekonomiky.

4.3. Vývoj uvažování o tématech blízkých problematice zaměstnávání osob 50+ v ČR

ČR přijala **Madridský akční plán** a spolu s ním i **Národní program přípravy na stárnutí pro období 2003-2007** usnesením vlády č. 485 **15. května 2002**. (Kolínková 2014). Tento dokument, který se přihlásil kromě odkazu II. světového shromáždění UN o stárnutí v Madridu i k Vídeňskému Mezinárodnímu akčnímu plánu pro problematiku stárnutí z roku 1982 a Zásadám UN pro seniory z roku 1991, si za svůj cíl zvolil podporu rozvoje společnosti pro lidi všech věkových kategorií. Důležité podle něho bylo především změnit dosavadní stereotypní pohledy na stáří, stárnutí a staré lidi. Dokument se proto obrací ke všem věkovým skupinám, tedy nejen ke starším a středním generacím, ale i k mladým lidem (MPSV 2003).

Po uplynutí jeho účinnosti byl stanoven nový **Národní program přípravy na stárnutí pro období 2008-2012**. Tento program se soustředil zejména na kvalitu života ve stáří. Po vzoru předchozího programu si i on předsevzal boj proti převládajícímu negativnímu pohledu na staré lidi a stáří a zároveň za cíl přijal „*podpořit solidaritu a soudržnost mezi generacemi a zájem o situaci, těžkosti a preference starších lidí v České republice, zvýšit subjektivní a objektivní bezpečí a ochránit práva zranitelných skupin starých lidí*“ (MPSV 2008).

V průběhu Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity 2012 byl přijat **Národní program podporující pozitivní stárnutí pro období 2013-2017**. Tento program stárnutí populace prezentuje nejen jako výzvu, ale též jako příležitost k co nejlepšímu využití znalostí a potenciálu zvyšujícího se podílu starých lidí v populaci. Stárnutí

populace je zde vnímáno jako celoživotní proces a opatření proto nejsou rozlišena podle věkových kategorií. Jádrem programu je zajištění dodržování a ochrany lidských práv seniorů, a následně podpora zdraví a celoživotního učení. Dalšími cíly jsou aktivní účast starších lidí na trhu práce, jejich participace na věcech veřejných a podpora mezigeneračního dialogu. MPSV každoročně předkládá zprávu o plnění Národního akčního plánu (MPSV 2013).

V roce **2013 MPO** vydalo dokument **Digitální Česko v 2.0** s podnázvem **Cesta k digitální ekonomice**. Tento dokument je reakcí na cíle stanovené v evropském dokumentu Strategie Evropa 2020, mezi které patří inteligentní růst z velké části založený na rozvoji informačních a komunikačních technologií. Autoři dokumentu uvádí, že efektivní užívání ICT je nejen přínosné pro jednotlivce a firmy, ale dnes dokonce nezbytné pro udržení konkurenceschopnosti. Základem pro nutný rozvoj ICT je vysokorychlostní přístup k internetu, který je cenově i místně dostupný. Ten je proto prioritou číslo jedna. Mezi další cíle poté patří: posílení digitální ekonomiky, přístup občanů k veřejným informacím a postupný přechod k elektronizaci veřejných služeb a realizaci vize digitálního občanství, zajištění rovnováhy mezi svobodou přístupu na internet, podnikání, šíření a přijímání informací a ochranou osobních dat; a podpora celoživotního vzdělávání za účelem posílení digitální gramotnosti (MPO 2013).

MPSV v roce **2014** zveřejnilo rezortní dokument **Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020**. Důvodem jeho vzniku byla identifikace současných problémů trhu práce v ČR a odhalení jejich příčin, snaha o zvýšení celkové zaměstnanosti, a návrh opatření na podporu adaptability zaměstnavatelů i zaměstnanců. Strategie vymezila čtyři klíčové priority: „1. Podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce; 2. Podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce; 3. Podpora přizpůsobení podniků a zaměstnanců změněným potřebám na trhu práce; 4. Rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti.“ Pomocí splnění těchto priorit by se celková míra zaměstnanosti lidí 20-64 let měla zvýšit na 75%. Konkrétně by se tak mělo stát skrze zvýšení zaměstnanosti žen a lidí 50+, a snížení nezaměstnanosti mládeže a osob s nízkou kvalifikací (MPSV 2014b).

Na konci roku **2014 Úřad vlády ČR** schválil **Akční plán na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti ČR**. Jedná se o koncepční plán vlády připravený pro období konce roku 2014 a rok 2015 reagující na aktuální ekonomické a sociální potřeby země.

Tento dokument bude každoročně aktualizován. V předmluvě je uvedeno: „*Vláda si je vědoma důsledků negativního hospodářského vývoje v uplynulých letech, které byly doprovázeny rekordním množstvím nezaměstnaných osob. Proto přichází se závazným plánem opatření s přesným harmonogramem a důslednou kontrolou jejich plnění. Opatření mají nelegislativní i legislativní charakter*“ (Úřad vlády ČR 2014: 3). Jako hlavní priority jsou prezentovány: efektivní čerpání prostředků z evropských fondů, zvýšení investic do výstavby a údržby páteří infrastruktury, bytového fondu, školek a veřejných budov; administrativní usnadnění výstavby, efektivní zadávání veřejných zakázek, podpora jednotného trhu v EU a českého exportu, vybudování adekvátní infrastruktury pro rozvoj ICT, zvýšení efektivity a transparency veřejné správy a podpora zaměstnanosti cílená hlavně na podporu dlouhodobě nezaměstnaných a osob zdravotně a sociálně znevýhodněných. Mezi konkrétní kroky vlády pro podporu hospodářského růstu pak kromě výše uvedených priorit patří: vytvoření atraktivního podnikatelského prostředí včetně podpory začínajícím podnikatelům, a dále malým a středním podnikům; a navýšení investic na podporu vědy a výzkumu a přenos jejich výsledků do praxe (Úřad vlády ČR 2014).

V oblasti podpory zaměstnanosti vláda cílí zejména na pomoc mladým lidem, ženám s malými dětmi, osobám v předdůchodovém věku (tj. 55+), dlouhodobě nezaměstnaným, uchazečům s nízkou kvalifikací a osobám sociálně a zdravotně znevýhodněným. Jako jeden z hlavních úkolů proto chápe „*obnovu funkčnosti Úřadu práce ČR a posílení aktivní politiky zaměstnanosti*“ (Úřad vlády ČR 2014: 38). Jako důležitý problém také vnímá současné obtížné propojování pracovního a rodinného života, které se projevuje hlavně v obtížném zajištění péče o dítě v době zaměstnání. Vláda si za cíl klade též více investovat do kvalitního vzdělávání a jeho většího propojení s praxí. Jako preventivní opatření proti zvyšování nezaměstnanosti v době snížené poptávky chce vláda zavést příspěvky v průběhu částečné nezaměstnanosti, tedy v době, kde je zaměstnancům krácen pracovní úvazek. Vláda chce též bojovat proti diskriminaci a nelegálnímu zaměstnávání na trhu práce (Úřad vlády ČR 2014).

Na uvedený Akční plán MPSV ještě v roce 2014 reagovalo zveřejnění **Aktivizačního opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce**. Tento dokument znovu shrnul, k jakému vývoji došlo na českém trhu práce v letech 2011-2013 a navrhl opatření, jak současným potížím čelit. Patří mezi ně tyto kroky: zvyšování efektivity nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a specifická podpora lidí do 30, osob nad 50 let, a lidí vracejících se na

trh práce po rodičovské dovolené; podpora zavádění age managementu, a revize systému rekvalifikací (MPSV 2014c).

Roku **2014** zároveň **MŠMT** vydalo dokument **Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020**. Strategie navazuje na dokument Digitální Česko v. 2.0 a opírá se o strategické cíle EU zaměřené na rozvoj digitální gramotnosti. Hovoří o transformaci současného vzdělávacího systému ČR v systém moderní založený na využívání ICT a na rozvíjení dovedností k tomu potřebných (MŠMT 2014).

Na začátku roku **2015** zaměstnanci **Evropské komise** zveřejnili přehled o současné situaci v ČR s názvem **Zpráva o ČR**⁸³. Vyplývá z něj, že ČR z hlediska doporučení EU pro rok 2014 udělala pouze omezený pokrok. ČR se těší slušné zaměstnanosti a ve srovnání s jinými státy EU nízké míře nezaměstnanosti. Vážným problémem ale zůstává neefektivní a často korumpovaná, netransparentní veřejná správa a složitý daňový systém. Neopominutelné potíže přináší též nedořešený a brzy jen těžko udržitelný důchodový systém, a špatná dopravní infrastruktura. Školství též vykazuje problematické body. Stále panují rozdíly ve vzdělání mezi různými regiony a sociálními skupinami, jen málo dětí dochází do institucí, jež zajišťují předškolní přípravu, učitelská profese zůstává neatraktivní a terciární vzdělávání a odborná příprava na povolání neodpovídají potřebám trhu práce (EU 2015b).

V roce **2015 Úřad Vlády ČR** vytvořil a zveřejnil **Koncepci politiky ČR v EU: Aktivní a srozumitelná ČR v jednotné Evropě**. Na začátku koncepce vláda uvádí, že v Evropské unii roste sociální napětí, občané ve stále větší míře projevují nesouhlas s evropskou integrací a to se projevuje například na současném výrazném vzestupu extremistických hnutí. Tato složitá situace pramení z několika důvodů. Vzhledem k problematickému vývoji v eurozóně a nutnosti tyto potíže neprodleně řešit momentálně dochází k oddalování zemí eurozóny od zbylých devíti členských států. Zároveň se v průběhu krize ukázalo, že EU chybí funkční nástroje pro oživení hospodářského růstu, zvýšení zaměstnanosti a účinné řešení narůstajících sociálních nerovností. EU je však vystavena i dalším potížím, které mají globální charakter. Ve spojení s nástupem rozvojových ekonomik, demografickými změnami a digitalizací nebývale rychle roste konkurenční ekonomický boj. Česká republika si je však tomu navzdory vědoma, že členství v EU je pro ni přínosné a proto se „*plně hlásí k hodnotám,*

⁸³ poz. kompletní název v originálním znění: *Commission staff working document: Country Report Czech Republic 2015* (EU 2015b)

na nichž je EU založena a které jsou ukotveny v článku 2 Smlouvy o EU, které zní: „Unie je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin. Tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, nepřipustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů“ (Úřad vlády ČR 2015a: 2).

Strategickými zájmy ČR proto jsou 1. plnohodnotné členství v EU, kterého lze dosáhnout pouze budoucím přistoupením do eurozóny; 2. jednotná EU ve smyslu EU, která je více integrovaná; 3. aktivní přístup a srozumitelnost české politiky v EU; 4. Odpovědná práce na další integraci EU a podpora solidarity.

Konkrétní cíle a priority ČR se odvíjejí od přesvědčení, že evropský projekt může v budoucnu uspět jen pokud se mu podaří udržet v EU mír a bezpečí, zajistit hospodářský rozvoj, dostatečnou zaměstnanost, snížit sociální rozdíly, sociální vyloučení a diskriminaci, zvýšit ochranu životního prostředí a efektivní využívání přírodních zdrojů, posílit demokratickou legitimitu orgánů a institucí EU a nadále zvyšovat kvalitu života občanů. Nástroji, které by pro naplnění těchto cílů měly být použity jsou: využití potenciálu vnitřního trhu EU, rozvoj všech čtyř svobod EU⁸⁴, posilování průmyslové základny EU zaváděním inovací a investice do vzdělávání obyvatelstva, vědy, výzkumu a výstavby infrastruktury (Úřad vlády ČR 2015a).

Z hlediska digitalizace, vláda říká, že *„Digitální trh skrývá velký potenciál, proto je třeba harmonizovat regulaci telekomunikací, předpisy o autorských právech a ochraně osobních údajů, správu rádiového spektra a uplatňování soutěžního práva, a to v kontextu kulturních a technologických změn posledních desetiletí. Vláda zajistí koordinaci digitální agendy ve všech zmíněných aspektech v rámci ČR“ (Úřad vlády ČR 2015a: 5).*

Pokud má být obnovena důvěra občanů v EU, je třeba posílit sociální rozměr evropské integrace. Ten má dle vlády spočívat v podpoře zaměstnanosti, vzdělávání, lidské důstojnosti a rovnoprávnosti, boji proti diskriminaci a ve zmenšování sociálních rozdílů.

⁸⁴ poz. čtyři svobody EU zahrnují volný pohyb zboží, služeb, kapitálu a osob. Pro více info viz např. <http://www.mpo.cz/dokument3363.html>

Vláda též poukazuje na fakt, že dle údajů Eurostatu jen méně než polovina obyvatel ČR aktivně ovládá nějaký cizí jazyk. Zároveň jen pětina mladých Čechů a Češek může aktivně používat angličtinu. Tento stav chce vláda změnit a vytvořit podmínky pro rozvoj vícejazyčnosti v ČR.

Úřad vlády bude každoročně v lednu předkládat Výboru pro Evropskou unii zprávu, ve které zhodnotí míru pokroku v naplňování zde předložených priorit (Úřad vlády ČR 2015a).

Úřad vlády ČR krom uvedené koncepce uveřejnil v roce **2014** i **Akční plán pro rozvoj digitálního trhu**. Tento dokument začíná těmito slovy. „*Digitální technologie zásadně a rapidním tempem mění ekonomiku i život společnosti na celém světě. Změny, které digitální revoluce přináší, se nevyhnutelně dotknou fungování společnosti i života všech jednotlivců. Pro podnikatele a spotřebitele tento vývoj znamená škálu nových příležitostí a s nimi rozvoj inovativních služeb, jež mají pozitivní dopad na kvalitu života nás všech. Pro vládu ČR tento vývoj znamená nutnost aktivního přístupu vedoucího k podpoře kreativní digitální ekonomiky*“ (Úřad vlády ČR 2015b: 2). Akční plán byl vytvořen z iniciativy Rady hospodářské a sociální dohody z důvodu nedostatečnosti dokumentu Digitální Česko v 2.0 a z potřeby adekvátně reagovat na Strategii pro jednotný digitální trh vydanou v roce 2015 EU.

Z hlediska indexu DESI⁸⁵ se ČR v roce 2015 umístila na 17. místě z 28 členských států EU. Pozitivní bylo zjištění, že čeští uživatelé vykazují dobrou úroveň digitálních dovedností. Též české malé a střední podniky mají skvělé výsledky v online prodeji. Zcela alarmující jsou však výsledky vztahující se k poskytování digitálních veřejných služeb. Formuláře určené orgánům veřejné správy vyplňuje a zasílá online jen 14% uživatelů. ČR tak v této oblasti obsadila až 26 místo z celé osmadvacítky. Úroveň připojení k internetu je v ČR v porovnání ke zbytku EU průměrná (Úřad vlády ČR 2015b).

⁸⁵ poz. DESI, tj. Index digitální ekonomiky a společnosti, je nástroj, který popisuje a hodnotí evropský digitální vývoj a digitální konkurenceschopnost jednotlivých členských států. Mezi 5 hlavních dimenzí, které index monitoruje, patří: míra a kvalita připojení na internet, digitální dovednosti, způsoby užívání internetu, míra integrace digitálních technologií, a míra digitalizace veřejných služeb s ohledem hlavně na e-government a e-health (European Commission 2015)

Vypělost české digitální ekonomiky v mezinárodním srovnání hodnotí též index DEI⁸⁶. V letech 2008-2013 ČR v posuzovaných oblastech, jež tvořila nabídka, poptávka, inovace a instituce, měla nadprůměrné výsledky v oblasti digitální infrastruktury. Zaostala však oproti průměru v oblasti inovací a kvality institucí (Úřad vlády ČR 2015b).

Z těchto informací vyplývá, že ČR je momentálně ve srovnání se zahraničním vývojem vystavena riziku stagnace. Vláda si toho je vědoma a uznává, že digitální agendě je nutné věnovat zvýšenou pozornost včetně zajištění personálních a finančních kapacit. Za stěžejní proto považuje rozvoj v těchto oblastech: 1. rozvoj infrastruktury (budování internetových sítí a zajištění kybernetické bezpečnosti); 2. rozvoj digitálních kompetencí a informatického myšlení v celoživotní perspektivě (počáteční vzdělávání, zvyšování digitální gramotnosti občanů); 3. přístup ke zboží a službám na internetu (rozvoj e-commerce, ochrana dat online, revize autorských práv, snižování administrativní zátěže pro podniky, rozvoj elektronické veřejné správy); 4. nové trendy (ekonomika založená na datech + digitalizace průmyslu, přístup k datům veřejného sektoru); 5. Správa digitální agendy (Úřad vlády ČR 2015b).

V oblasti rozvoje digitální gramotnosti vláda upozorňuje na to, že s ní souvisí i potřeba znalostí cizích jazyků. Kvalitní jazykové schopnosti jsou totiž po boku informatických znalostí nutným předpokladem pro možnost uplatnění na mezinárodním trhu práce. *„Stát proto zajistí výbavu každého jedince bez rozdílu takovými kompetencemi, které mu umožní uplatnit se v informační společnosti a zejména využívat nabídky otevřeného vzdělávání v průběhu celého života.“* (Úřad vlády ČR 2015b: 10). Vláda navíc podotýká, že je nutné vytvořit Strategii digitální gramotnosti pro období 2015-2020. Ta má umožnit, aby noví pracovníci vstupovali do zaměstnání dostatečně digitálně kompetentní a aby zároveň již pracující zaměstnanci dokázali držet krok se změnami, které přináší rozvoj ICT a globalizace.

MPSV téhož roku na tento Akční plán reagovala Strategii digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020. „Tato strategie reflektuje společenské změny, které probíhají v souvislosti se stoupajícím významem informací a znalostí, a reaguje na důsledky souvisejících společenských procesů. Mezi tyto procesy patří zejména velmi rychlé globální šíření informačních a komunikačních technologií, přesun těžiště růstu produktivity do oblasti

⁸⁶ poz. DEI, tj. Index digitálního rozvoje analyzuje hlavní příležitosti a překážky, které stát vedou či mu brání v tom, aby se jeho ekonomika stala ekonomikou digitální (Tufts University 2015)

utváření, zpracování a přenosu informací, narůstání významu terciárního (případně kvartérního) sektoru ve struktuře zaměstnanosti, růst významu teoretického vědění v běžném životě, politice, ekonomice i kultuře a přechod k dominanci sítí jako základního principu organizace lidských aktivit, a to např. v oblastech produkce a distribuce zboží, v každodenním sociálním životě, v mezinárodních vztazích či v oblasti sociálních hnutí“ (MPSV 2015c: 3). Možnost připojit se k infrastruktuře ICT a schopnost je efektivně využívat se tak v dnešní době stává stěžejním prvkem, bez kterého organizace a státy nemohou uspět v globální hospodářské soutěži a bez kterého jednotlivec nemůže obstát na mezinárodním trhu práce, v komunitě a vystavuje se tak závažnému riziku sociálního vyloučení. Tato strategie byla vytvořena, aby podpořila občany v adaptaci na tyto změny a má „rozvíjet digitální gramotnost občanů ČR tak, aby byli připraveni využít potenciál digitálních technologií ke svému celoživotnímu osobnímu rozvoji, ke zvyšování kvality života a ke společenskému uplatnění“ (MPSV 2015c).

Dohled nad implementací strategie bude zajišťovat Rada vlády pro konkurenceschopnost a hospodářský růst (MPSV 2015c).

4.4. Závěrečné zhodnocení

Předložené dokumenty UN, jejích agentur, OECD a dalších **mezinárodních** organizací často tematizovaly **populační stárnutí**. Je to problematika, které je věnována poměrně velká pozornost už po několik desetiletí. Stárnutí je totiž jev, který propojuje všechny státy. A který je neoddiskutovatelným faktem, jehož nelze než přijmout. Pro mnohé může být překvapivým zjištěním, že stárnutí populace má i své pozitivní stránky. Ukazuje se například, že dobře nastavené penzijní a jiné sociální systémy mohou významně pomoci v boji s chudobou a sociálním vyloučením. Průmysl může získat nové spotřebitele, pokud svou výrobu přizpůsobí potřebám starých lidí. Mladé rodiny mohou najít mezi svými staršími příslušníky významnou pomoc při péči o děti. Komunity mohou čerpat ze zkušeností starších lidí při realizaci veřejné politiky, atd.

Koncept aktivního stáří je o něco mladší, ale na mezinárodní scéně už je i on slušně etablovaný. Vize člověka, který i v pokročilém věku zůstává aktivním, nezávislým a přínosným členem společnosti, je metou, za kterou se vydává stále větší počet států. Pracovní

aktivita až do pozdního věku jako jeden z projevů aktivního stáří je možná – a nakonec, ve světě běžná. Pokud starým lidem vytvoříme vhodné podmínky a dostatečnou zdravotní a sociální podporu, můžou zůstat (a často sami chtějí) ekonomicky aktivní mnohem déle, než v posledních letech v Evropě bývalo zvykem.

Jednou z významných překážek, které stojí v cestě realizaci myšlenky aktivního stáří, je **ageismus**, tedy nerovný přístup a nerovné zacházení, které se odvíjí od vyššího věku diskriminovaného člověka⁸⁷. V boji proti němu se v rozvinutých zemích stále častěji uplatňuje aplikace **age managementu**⁸⁸. V rozvojových zemích proti ageismu většinou stojí mezinárodní tlak na změnu legislativy, posílení kontrol jejího dodržování ap.

Vizi, která získává v posledních letech na významu, je vize **společnosti pro všechny věkové kategorie**. Velmi příznivou odezvu např. získala iniciativa Města přátelská seniorům, která nabídla politickým představitelům, jejich sociálním partnerům a neziskovým organizacím mnoho podnětů pro zlepšení prostředí měst tak, aby se zvýšila kvalita života starých lidí v nich žijících. Realizovaná opatření následně přirozeně pozitivně ovlivnila i životy ostatních věkových skupin.

Již dlouho se debatuje o tématu **udržitelného rozvoje**, ochrany životního prostředí, využívání obnovitelných energií ap. Klimatické změny způsobené nešetrnou industrializací a zacházením s přírodními zdroji už dnes zpochybňuje jen málokdo.

Novinkou je propojení oblasti práce, stárnutí populace a udržitelného rozvoje v myšlence **slušná práce pro všechny**. Slušná práce charakterizovaná pravidelnou mzdou, dobrými pracovními podmínkami a přístupem k sociální ochraně je v očích některých dokonce i jedinou cestou ke skutečně udržitelnému rozvoji, a jediným funkčním nástrojem v boji proti chudobě a sociálnímu vyloučení.

V době, kdy se výrazně mění podoba práce, ubývá plnohodnotných pracovních poměrů a přibývá těch neplnohodnotných, stoupá role **sociální ochrany**, která by alespoň v minimální míře měla být dostupná všem bez ohledu na věk, pohlaví, etnickou příslušnost,

⁸⁷ pro více info o ageismu viz např. Vidovicová (2008).

⁸⁸ pro více info o Age managementu viz např. Bočková (2010), Kolínková (2014)

náboženskou víru a sexuální orientaci. Je proto nezbytně nutné dobře a hlavně udržitelně nastavit fungování důchodových a jiných sociálních systémů.

Na významu také stoupá role **celoživotního vzdělávání** a tedy i přehodnocení starého paradigmatu, podle něhož bylo studium výsadou jen dětí a mladých lidí.

K ještě výraznějšímu propojení práce s ochranou životního prostředí a novými technologiemi navíc dochází v konceptu **zelené ekonomiky** a zelených pracovních míst. V blízké době se očekává postupný přechod k nízkouhlíkové globální ekonomice. Tento obrat k udržitelnější ekonomice, bude-li dobře řízen, dá vzniknout novým pracovním příležitostem a pomůže zmírnit sociální nerovnosti a míru chudoby.

Dokumenty, které vznikly v gesci **Evropské unie**, v sobě zahrnují většinu myšlenek uvedených v předchozích odstavcích. EU též vytváří strategie na přizpůsobení se stárnutí populace, hovoří o aktivním stáří, boji proti ageismu, společnosti pro všechny věkové kategorie, udržitelném rozvoji a celoživotním vzdělávání. Momentálně ale příliš netematizuje koncept slušné práce pro všechny, protože této vize už alespoň na legislativní úrovni v EU bylo dosaženo. Též zelené ekonomice je pod nápoem jiných témat věnováno méně pozornosti.

Co je však pro EU specifické, je snaha o udržení, nebo spíš znovuzískání, pozice globálního ekonomického lídra. To se promítá do vize vytvoření prvotřídní **vzdělanostní informační společnosti**, pod níž se má podařit realizovat myšlenku inteligentního udržitelného růstu podporujícího sociální začlenění. EU si uvědomuje křehkost své pozice v celosvětové hospodářské soutěži, jež je způsobena nástupem rozvojových ekonomik a složitou sociální a ekonomickou situací, která po světové ekonomické krizi panuje v Evropě. EU proto sází na své znalosti, dovednosti a kompetence, které by ji ve spojení s **digitalizací** a technologickými **inovacemi** znovu měly vynést na výsluní.

Mezi klíčovými prioritami se tak ocitlo vytvoření **jednotného digitálního trhu**, rychlé zvyšování **digitální gramotnosti** veškerého evropského obyvatelstva a briskní aplikace **ICT** v ekonomice, veřejné správě i osobním životě jednotlivců. Velké podpory se proto má dostat výzkumu, vědě a celoživotnímu vzdělávání. A to jak z hlediska investic, tak i legislativy.

Mnoho pozornosti se momentálně věnuje i **sociální problematice**, protože sociální napětí už leckdy přerůstá meze únosnosti. EU usiluje o dosažení 75% zaměstnanosti. A protože velké zaměstnanecké „rezervy“ tvoří **lidé nad 50 let**, stále víc zájmu se obrací právě vůči této specifické skupině pracovníků. Řada debat se následně vede nad tématem udržitelnosti systémů sociální ochrany. A nad jejími novými podobami, které začínají být potřebné vzhledem k proměnám, kterými nyní prochází trh práce a konkrétně hlavně podoba pracovního poměru.

Dalo by se očekávat, že **ČR** bude sledovat trendy, které převládají v EU. Po dlouhou dobu tomu tak však nebylo. Debata vedená o **stárnutí** se mnoho let omezovala pouze na snahu zmírnit stereotypní negativní pohled na staré lidi a stáří jako takové. O něco později se hovořilo o zvýšení soudržnosti generací a kvalitě života ve stáří. Až v posledních letech se na stárnutí začalo pohlížet jako na celoživotní proces, který má-li být pozitivně završen, vyžaduje celoživotní učení a zdravý životní styl. I v ČR se tedy postupně začal prosazovat koncept aktivního stáří, boj proti ageismu a úsilí o co nejširší aplikaci age managementu v oblasti práce.

Zcela novým tématem je **digitalizace**, kterou momentálně svět prochází. I toto téma však bylo dlouho pojímané neúplně. Pozornost se obracela zejména k rozvoji internetové infrastruktury a svobodě pohybu na internetu v protikladu k ochraně osobních dat. Obrat přichází až v tomto roce, kdy Úřad vlády po 11 letech vytvořil Koncepti politiky České republiky v EU a tím vyjádřil, jakým směrem by se ČR měla ubírat do budoucna. Digitální problematice byl oproti předešlým dokumentům věnován podstatně větší prostor, což se posléze promítlo do vzniku dalších strategických dokumentů, které by měly napomoci rozvoji digitálního trhu a zvýšení digitální gramotnosti v ČR.

Z hlediska zaměstnanosti se o problematice **lidí nad 50 let**, kteří mohou být velkým přínosem pro ekonomiku, zatím hovoří jen okrajově. Této skupině je určena cílená podpora, protože se jedná o skupinu řazenou mezi ohrožené skupiny na trhu práce. Tato podpora se ale omezuje pouze na efektivní uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti a lepší fungování Úřadu práce ČR. Fakt, že řada lidí nad 50 let se v ČR ocitá mezi dlouhodobě nezaměstnanými z důvodu chybějících nebo nedostatečných digitálních dovedností, zatím ještě vůbec není reflektován. Neboli propojení uvažování o práci a digitalizaci je teprve v počátcích.

Téma **zelené ekonomiky** je prozatím též jen tichou hudbou budoucnosti.

Následující kapitola obrátí naši pozornost k samotné problematice zaměstnávání osob nad 50 let. Jejím hlavním úkolem je zhodnotit status quo v ČR, tedy popsat, jaká je míra zaměstnanosti těchto lidí a jakými nástroji momentálně disponuje stát, zaměstnavatelé, samotní lidé 50+ a neziskový sektor na její podporu.

5. Zaměstnanost lidí 50+ v ČR

Ze statistik uvedených ve třetí kapitole vyplynulo, že míra ekonomické aktivity v České republice klesá, stoupá však počet příjemců starobního důchodu, roste podíl nezaměstnaných lidí 50+ na celkové nezaměstnanosti a zvyšují se celkové výdaje na důchody a na sociální ochranu. Prognózy dalšího vývoje navíc ukazují, že tyto trendy se do budoucna ještě prohloubí. To je však z ekonomického hlediska zcela neudržitelné. Bezprostředně to ohrožuje možnost budoucí existence sociálních systémů a sociálního státu jako takového. Sociální stát a s ním i sociální systémy však potřebujeme, pokud chceme v ČR udržet alespoň relativně stabilní sociální smír. Současné změny proto vyžadují komplexní systémové řešení, v rámci kterého dojde ke změně nastavení sociálních systémů a zároveň i ke změně chování společnosti.

Jednou z těchto do budoucna nutných zásadních změn je přijetí výrazně delší pracovní kariéry. Společnost, která stárne a ve které přibývá osob závislých na sociální a zdravotní péči, potřebuje lidi udržet pracovně aktivní do co nejvyššího věku. Skupina starších pracovníků ekonomicky poroste na významu.

Lze očekávat, že také finanční podpora ve stáří se do budoucna bude poskytovat jen v minimální míře a to s jediným záměrem, zabránit pádu do chudoby a sociálního vyloučení. Jakýkoli finanční nadstandard bude ležet na bedrech jednotlivců a především na jejich úsporách. I úloha práce seniorů proto patrně bude stoupat.

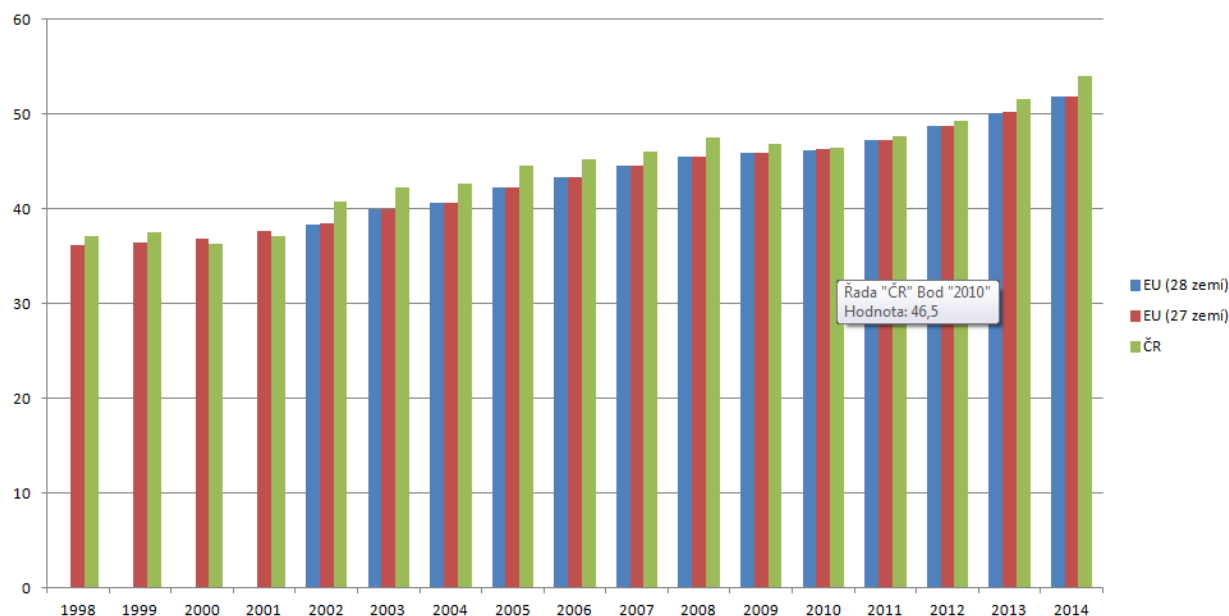
5.1. Současný stav zaměstnanosti lidí 50+ v ČR

Jaký je však současný stav zaměstnávání lidí nad 50 let v ČR? Detailní data o míře zaměstnanosti věkové skupiny 50-64 let v ČR bohužel nejsou dostupná.

Graf 19 nám ale zprostředkuje data EU a konkrétně, jaká je česká bilance míry zaměstnanosti starších pracovníků oproti evropskému průměru. Situace v ČR se ve stínu těchto dat jeví pozitivně. ČR vykazuje dokonce nadprůměrné výsledky. Nezanedbatelnou je však skutečnost, že EUROSTAT jako starší pracovníky chápe pouze skupinu ve věku 55-64 let. Zaměstnanost skupiny 50-54 let v tomto grafu není zohledněna. Zde prezentované výsledky proto z hlediska zaměstnanosti lidí 50+ nejsou úplné a rozhodně mohou být

zkreslené. Lze však předpokládat, že i u míry zaměstnanosti lidí 50-64 let by se objevil rostoucí vývojový trend.

Graf 19 Míra zaměstnanosti starších pracovníků v ČR a EU v letech 1998-2014 v %



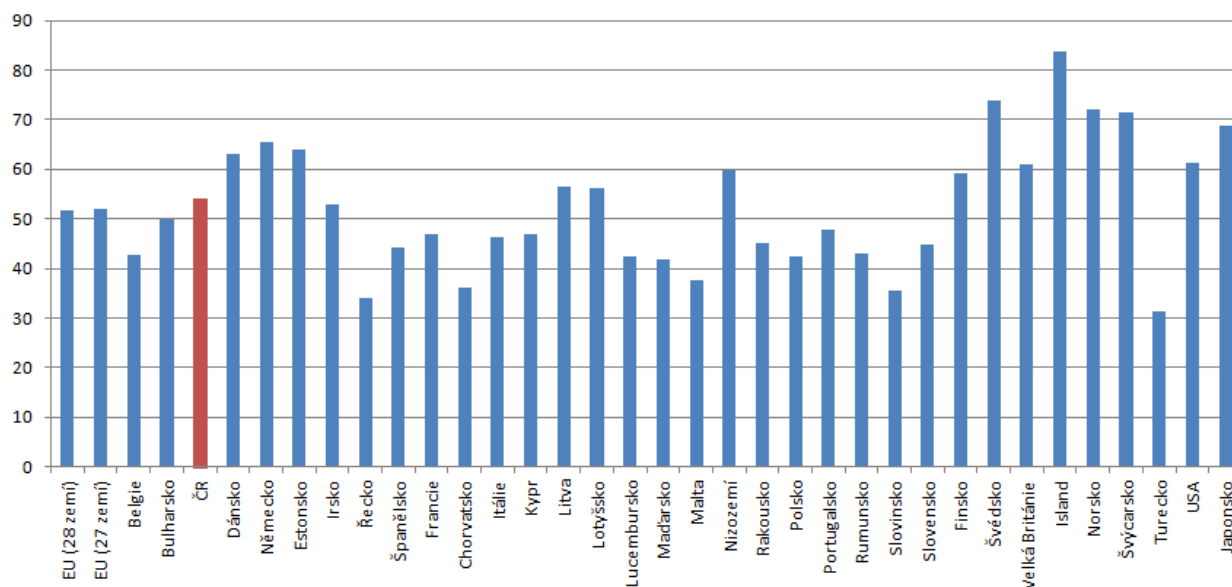
zdroj: vlastní zpracování grafu

EUROSTAT data ve formě tabulky dostupná z:

<http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tsdde100>

Podrobnější mezinárodní srovnání nám přináší graf 20. Zobrazuje, jaká byla míra zaměstnanosti starších pracovníků v roce 2014 v zemích EU a některých dalších vybraných státech, mezi něž patří USA a Japonsko. Tak jako v předchozím grafu data pokrývají pouze věkovou kategorii 55-64 let. Informace o tom, že ve srovnání s jinými vyspělými státy ČR vykazuje nadprůměrnou míru zaměstnanosti uvedené věkové skupiny, je však pozitivní a ukazuje na trend mířící k vytváření aktivní stárnoucí české populace.

Graf 20 Míra zaměstnanosti starších pracovníků v roce 2014 v zemích EU a několika dalších státech v %



zdroj: vlastní zpracování grafu

EUROSTAT data ve formě tabulky dostupná z:

<http://apl.czso.cz/pli/eutab/html.h?ptabkod=tsdde100>

Tabulka 10 nám osvětlí, jakou část ekonomicky aktivní populace tvoří starobní důchodci. Data k této problematice byla bohužel dostupná jen pro roky 1991, 2001 a 2011. I tak je ale možné si udělat o vývoji v této problematice aspoň základní představu. Zatímco v roce 1991 tvořili pracující důchodci 5,5% ekonomicky aktivních obyvatel, o 10 let později už to bylo jen 3,4%. V následujících deseti letech však tato míra znovu stoupla na 4,5%.

Tabulka 10 Míra pracujících starobních důchodců mezi ekonomicky aktivními obyvateli v letech 1991, 2001 a 2011

	1991		2001		2011	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Počet ekonomicky aktivních obyvatel	5421102	100	5253400	100	5080573	100
Počet pracujících starobních důchodců	297634	5,5	180146	3,4	227956	4,5

zdroj:

ročenky ČSÚ: 1992, 2002, 2012

ČSÚ: Ekonomická aktivita obyvatelstva 2011, dostupný na:

http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/170218-14-n_2014

O míře pracujících mezi příjemci starobních důchodů hovoří tabulka 11. V roce 1991 pracovalo 17,3% ze všech starobních důchodců. V roce 2001 už jen 13,3% a 10 let na to 13,2%. Lze tedy konstatovat, že mezi lety 1991 a 2011 pracujících osob mezi starobními důchodci poměrově ubylo.

**Tabulka 11 Míra pracujících starobních důchodců mezi příjemci starobních důchodů
v letech 1991, 2001 a 2011**

	1991		2001		2011	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Počet příjemců starobního důchodu	1724766	100	1359353	100	1723636	100
Počet pracujících starobních důchodců	297634	17,3	180146	13,3	227956	13,2

zdroj:

ročenky ČSSZ: 1991, 2001, 2011

ČSÚ: Ekonomická aktivita obyvatelstva 2011, dostupný na:

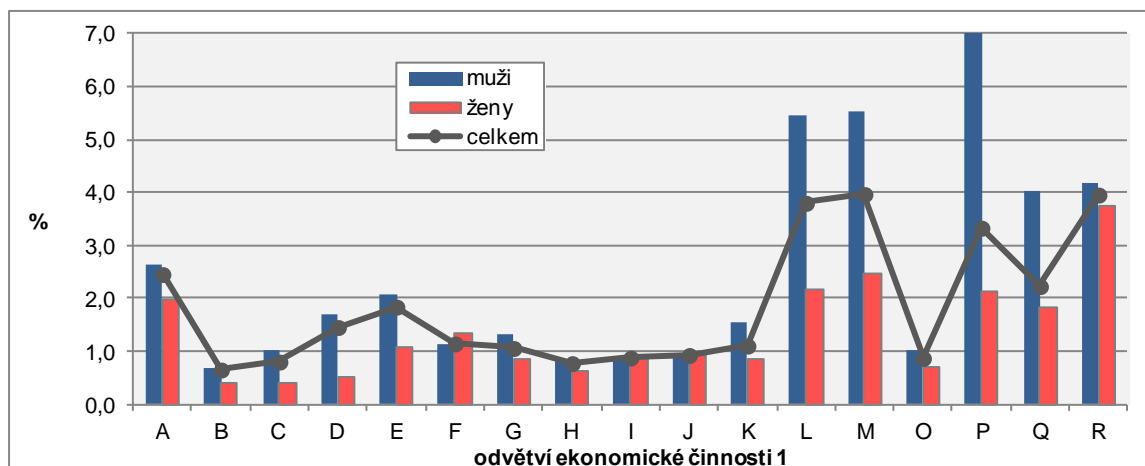
http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/170218-14-n_2014

Tabulky 10 a 11 ukazují, že míra pracujících důchodců byla v ČR ve sledovaných letech spíše nízká. Z hlediska pohlaví ČSÚ uvádí, že v roce 2011 „z celkového počtu pracujících důchodců mírně převažovaly ženy (50,8 %). Protože však žen důchodkyň je jeden a půl krát více než mužů důchodců, intenzita je vyšší u mužů - téměř každý devátý muž důchodce pracoval, z žen důchodkyň každá třináctá“ (ČSÚ⁸⁹). Spolu s věkem klesal i počet pracujících důchodců, největší zastoupení pracujících tak bylo ve věkové skupině 60-64 let, což je v EU ještě běžně předdůchodový věk. Šlo asi o dvě pětiny. Z hlediska vzdělání zaujme, že mezi pracujícími důchodci bylo v porovnání s celkovou populací o 10% víc vysokoškolsky vzdělaných osob. S rostoucím věkem navíc vzrůstal jejich podíl, přičemž maximální byl ve věkové kategorii 80-84 let, kde činil 41,8%. S ohledem na druh činnosti se pracující důchodci – muži uplatnili nejvíce v oblasti vzdělávání a profesní, vědecké a technické činnosti.

⁸⁹ viz odkaz pod tabulkou 11

Pracující důchodkyně působily hlavně v odvětvích kulturní, zábavní a rekreační činnosti a též profesní, vědecké a technické činnosti. Více o tomto tématu vypovídá graf 21.

Graf 21 Podíl pracujících důchodců ve věku 65 a více let na pracovní síle podle pohlaví a odvětví k 26. 3. 2011 (na 100 zaměstnaných mužů/žen v daném odvětví)



vysvětlivky: A - zemědělství, lesnictví a rybářství, B - těžba a dobývání, C - zpracovatelský průmysl, D - výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, E - zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi, F - stavebnictví, G - velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel, H - doprava a skladování, I - ubytování, stravování a pohostinství, J - informační a komunikační činnosti, K - peněžnictví a pojišťovnictví, L - činnosti v oblasti nemovitostí, M - profesní, vědecké a technické činnosti, O - veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení, P - vzdělávání, Q - zdravotní a sociální péče, R - kulturní, zábavní a rekreační činnosti

zdroj: ČSÚ: Ekonomická aktivita obyvatelstva 2011, dostupný na:

http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/170218-14-n_2014

V současnosti probíhající demografické změny a jejich vliv na sociální systémy způsobuje, že stále více lidí, pokud se nechce ocitnout na prahu chudoby, v ekonomické činnosti musí pokračovat i v důchodovém věku. Stárnoucí populace ale vzešla mimo jiné z obecného zlepšení zdravotní péče a hygienických podmínek. Tento fakt je patrný i dnes. A totiž, stále více lidí se v současnosti dožívá důchodového věku ve velmi dobré tělesné i duševní kondici. (Kolínková 2014). Za takových podmínek lidé často i chtějí déle zůstat v práci. Tělo jim v tom nebrání, tak proč klesat na společenském žebříčku, proč přijímat jen nízkou státní podporu, proč přicházet o sociální kontakt a vazby. Lidé si přejí zůstat co nejdéle aktivní. Tím spíš, že starší populace pomalu vstřebává představu o aktivním stáří jako o tom jediném opravdu dobrém (Hasmanová Marhánková 2010).

5.2. Nástroje státu na podporu zaměstnávání lidí 50+

Pro fungování státního systému sociální ochrany je nezbytné, aby měli pracovní uplatnění ideálně všichni starší pracovníci. Proto jim bude v následujících podkapitolách věnováno více pozornosti než pracujícím seniorům, kteří už jsou státem finančně zajištěni a s jejichž ekonomickým přispíváním se momentálně nepočítá. Do budoucna však lze očekávat, že se toto změní a i práce příjemců starobního důchodu bude stoupat na důležitosti.

Stát má pro podporu zaměstnávání lidí nad 50 k dispozici tyto hlavní dva nástroje: důchodový systém a politiku zaměstnanosti.

5.2.1. Důchodový systém v ČR

Důchodové zabezpečení, tak jak ho dnes známe, za sebou má dlouhý historický vývoj. Na jeho počátku stála spontánní vzájemnost projevovaná v obci, později pokusy s povinným pojištěním námořníků a vysokých státních úředníků. V 80. letech 19. století zavedl sociální pojištění -už velmi podobné tomu našemu- Otto von Bismarck v Německu. K jeho velkému rozšíření poté došlo po ztrátách v první světové válce⁹⁰. Současnou podobu náš (tj. český) systém důchodového zabezpečení získal v 90. letech 20. století, v mnohém však úzce navázal na praxi zavedenou za komunismu.

Český právní rámec navazuje na několik **mezinárodních dokumentů**. Úmluvu o invalidních, starobních a pozůstalostních dávkách přijatou ILO v roce 1967⁹¹, předpisy OSN o lidských právech a Evropskou sociální chartu Rady Evropy z roku 1961. V ní se uvádí, že *„právo starých osob na sociální ochranu zajišťuje, že stát umožní starým osobám, aby zůstaly co možná nejdéle platnými členy společnosti poskytnutím: (i) dodatečných prostředků, které jim umožní vést slušný život a hrát aktivní úlohu ve veřejném, společenském a kulturním životě, a (ii) informací o službách a zařízeních, jež jsou starým osobám k dispozici, a o možnostech využívat tyto služby a zařízení“* (Tomeš 2011: 175). Z hlediska EU je důchodový systém součástí komunitárního práva. Uplatňuje se proto princip subsidiarity. V rámci OMC, která činnost zahájila v roce 2001, se ale o důchodovém zabezpečení hovořilo. Výstupem byly tři požadavky: přiměřenost důchodů, finanční udržitelnost penzijních systémů a modernizace penzijních systémů.

⁹⁰ pro více info viz Tomeš (2010), Tomeš (2011)

⁹¹ poz. ČR ji ratifikovala v r.2001

Samotné **české právo** je v této oblasti upraveno těmito normami: Listinou základních práv a svobod, kde se v této věci říká, že „*Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří*“ (čl.30), Zákonem o důchodovém pojištění (č. 155/1995 Sb.), Zákonem o důchodovém připojištění (č. 42/1994 Sb.), Zákonem o pomoci v hmotné nouzi (č. 111/2006 Sb.), Zákonem o sociálních službách (č. 108/2006 Sb.), Zákonem o důchodovém spoření (č. 426/2011 Sb.), a Zákonem o doplňkovém penzijním spoření (č. 427/2011 Sb. – nahradil zákon č. 42/1994 Sb.).

Český důchodový systém a konkrétně důchodové pojištění poskytuje starobní, invalidní a pozůstalostní důchody⁹². Další text je zaměřen na důchody starobní.

Zákonem o důchodovém spoření č. 426 z roku 2011 byly zavedeny tři **pilíře důchodového systému**. Protože ale existence tzv. II. důchodového pilíře byla rozhodnutím vlády z 13.11.2014 ukončena, dnes už český penzijní systém prakticky sestává tak jako dříve jen ze dvou pilířů. Prvním je **státní průběžně financovaný systém** a třetím **penzijní připojištění**.

Účast na prvním z nich je povinná pro všechny zaměstnance i osoby samostatně výdělečně činné. Systém funguje na bázi přerozdělování. Z financí získaných z odvodů sociálního pojistného se tentýž rok vyplácejí státní důchody (MPSV 2015f). Výpočet dávky má dvousložkovou konstrukci. První část tvoří základní výměra, která je jednotná pro všechny druhy důchodu. Druhá část sestává z procentní výměry, jejíž výše odpovídá délce doby pojištění a výši příjmů získaných za rozhodné období před přiznáním starobního důchodu (MPSV 2015f).

Třetí pilíř nazvaný Penzijní připojištění pro účastníky transformovaných fondů a doplňkové penzijní spoření pro zájemce od 18 let, je dobrovolný. Toto připojištění má podobu měsíčních příspěvků účastníků, ke kterým stát vyplácí státní příspěvek. Stát účastníkům umožňuje odečíst si část zaplacených příspěvků ze základu daně z příjmů. Ze systému lze předčasně vystoupit, ovšem nárok na státní příspěvek a daňové úlevy jsou podmíněny setrváním do předem stanovené doby (MPSV 2015f).

⁹² tj. důchody sirotčí, vdovské a vdovecké. Pro více info viz MPSV (2015g)

Z hlediska financování prvního povinného pilíře je stěžejní, aby byla zajištěna **rovnováha mezi plátcí a příjemci dávek**. Aktivní obyvatelstvo, které důchodové zabezpečení hradí, nesmí být zatíženo příliš vysokými poplatky, jinak hrozí pokles jeho kupní síly a tím celkové zpomalení hospodářského růstu. Příjemci starobních důchodů naopak potřebují obdržet peníze v takové výši, aby dostačujícím způsobem nahradily jejich ztracený příjem. Tato rovnováha už však bohužel byla narušena. Příjmy systému jsou momentálně vlivem demografických změn nižší než výdaje. Systém proto musí být dofinancován ze státního rozpočtu (MPSV 2015f).

Mimo státní sponzoring ale k zajištění dané rovnováhy existují tři hlavní nástroje. Definice podmínek pro vznik nároku na důchod, změna výše dávek a stanovování výše věku odchodu do důchodu.

Podmínky pro vznik nároku na důchod jsou momentálně v EU stanoveny takto: dosažení předepsaného věku, dostatečná doba pojištění a placení pojistného (ČSSZ 2014). Mezi tyto podmínky z počátku patřila i podmínka ztráty příjmů z výdělečné činnosti, dnes už se ale mezi základní podmínky neřadí. V ČR má dnes na výplatu starobního důchodu nárok pojištěnec, který získal dobu pojištění nejméně 25 let a důchodového věku dosáhl před rokem 2010, přičemž potřebná doba pojištění postupně stoupá až na úroveň 35 let pro ty, co dosáhnou důchodového věku po roce 2018 (§29, zákon č. 155/1995 Sb.).

Výše dávek by měla být přiměřená pro příjemce a zároveň udržitelná z hlediska státního financování, tj. nepřilíš zatěžující pro jejich plátce (Tomeš 2011). Vzhledem k vývoji síly měny, který se projevuje buď inflací či deflací je též nutné výši dávek, je-li uvedená v absolutních číslech, těmto trendům přizpůsobovat. K této adaptaci se primárně používá indexace dávek. Jejich valorizace je postup, kdy nedochází jen k růstu dávek v souvislosti s růstem inflace, ale též k jejich zhodnocování v návaznosti na růst životní úrovně ve společnosti. „*V takovém případě se nominální hodnoty dávek zvyšují podle růstu průměrných mezd nebo podle růstu průměrných příjmů, popř. podle růstu průměru vybraných příspěvků*“ (Tomeš 2010: 371). Protože je však v ČR v současné době celý penzijní systém deficitní, k indexaci důchodů sice dochází, ale jejich relativní výše klesá. V zahraničí se proto objevují normy zavádějící minimální hranice pro výši starobních důchodů, které mají zabránit pádu jejich příjemců do chudoby. V českém sociálním systému taková hranice explicitně

neexistuje. Důchodová dávka ale díky svým dvěma složkám, tj. díky součtu pevné a variabilní části, nemůže být nižší než částka životního minima. Např. v Německu, kde se naopak jedinec pod hranicí životního minima navzdory pobírání starobního důchodu může ocitnout, se tento problém řeší dorovnáváním jeho výše dávkami pomoci v hmotné nouzi (Tomeš 2010).

Stanovování výše důchodového věku je v Evropě limitováno hranicí 65let – za podmínky, že výše podílu příjemců důchodu v populaci nepřesáhne 10%. Důsledkem stárnutí evropské populace ale tato míra byla již několikrát překročena. Věk odchodu do důchodu se proto setrvale zvyšuje. Generace narozené v roce 1977 už proto v České Republice do důchodu budou odcházet až v 67 letech, přičemž pro věk odchodu do důchodu nyní v ČR není stanoven žádný strop (ČSSZ 2014).

Trend, který je dnes považován za velmi problematický, je **předčasný odchod do důchodu**. Jeho problematičnost spočívá v tom, že nevratně odvádí lidi, kteří by ještě mohli být ekonomicky aktivní a tedy přispívat jako plátcí do penzijního systému, do neaktivní sféry, kde se stávají pouze pasivními příjemci dávek. Odchod do předčasného důchodu je umožněn §31 zákona č. 155/1995 Sb., jenž říká, že pojištěnec má nárok na předčasný trvale krácený starobní důchod, pokud se po předepsanou dobu účastnil pojištění a do dosažení důchodového věku mu ode dne, od něhož se starobní důchod přiznává, chybí nejvýše tři roky. Od 1.1.2010, kdy v platnost vešly ustanovení novely č. 306/2008 Sb., se délka potřebné doby pojištění prodlužuje tak jako u podmínek pro získání řádného starobního důchodu. Při důchodovém věku 63 let a méně lze odejít nadále pouze o 3 roky dříve. V případě, kdy je důchodový věk vyšší než 63 let, lze do důchodu odejít již v 60 letech, maximálně však o 5 let dříve. Přiznání tohoto typu důchodu dále vylučuje nárok na klasický starobní důchod podle §29.

Významnou otázkou je také, jakou podobu by měl mít **souběh starobních důchodů s příjmy z vlastní výdělečné činnosti**. I tady stojíme před několika možnostmi. Důchod může být vyplácen zaprvé jen v případě ztráty příjmů s tím, že pokud dojde k odkladu odchodu do důchodu, dávky budou obsahovat motivující navýšení. Takovou variantu nazýváme přesluhování. Druhou možností je částečné vyplácení důchodu - pouze aby vyrovnal ztrátu části příjmů. Třetí variantou je, že důchod může být od začátku vyplácen současně s vlastními příjmy a to hned od chvíle, kdy příjemci vznikne na důchod oprávněný nárok.

V českém důchodovém systému existuje pouze první a třetí varianta. Ta první, **přesluhování**, je v zákoně č. 155/1995 Sb. podle §29 upravena následovně. Pokud jedinec nepožádá o výplatu starobního důchodu a nadále zůstává v zaměstnání, procentní výměra starobního důchodu se zvyšuje každých 90 kalendářních dní výdělečné činnosti o 1,5% vyměřovacího základu. Odborníci však tuto míru zhodnocení shledávají nedostatečnou. „*Míru pojistně-matematické bonifikace odkladu starobního důchodu (přesluhování) nelze považovat za dostatečně motivující k delšímu setrvání na trhu práce. Většina pracovníků raději zvolí cestu souběhu, která je jednoznačně výhodnější*“ (Kotíková, Remr IN Bočková 2010: 37).

Od roku 2010 česká legislativa umožňuje, aby příjemci starobních důchodů **pobírali svůj důchod a zároveň byli výdělečně činní** a to bez jakéhokoli omezení⁹³. Při souběžném pobírání starobního důchodu v plné výši navíc za každých 360 dní ekonomické aktivity roste procentní výměra jejich důchodu o 0,4% vyměřovacího základu. Při pobírání důchodu v poloviční výši procentní výměra stoupá o 1,5% za každých 180 dní výdělečné činnosti (§29). Jde o zdařilé systémové opatření? Pracující důchodci, kteří díky svému dvojímu příjmu mohou za práci požadovat menší mzdu, znevýhodňují na pracovním trhu mladší populaci. Setkáváme se tu s pozitivní diskriminací pracujících důchodců. A ta je pro jakýkoli systém nebezpečná tak, jako diskriminace negativní.

O současném českém penzijním systému bohužel nelze říct, že by lidi motivoval k delšímu setrvání na trhu práce, než je nezbytně nutné. Takové nastavení je pro ekonomiku ČR velmi neprospěšné až nebezpečné. Je proto zřejmé, že náš důchodový systém v blízké době bude muset projít významnou reformou.

5.2.2. Politika zaměstnanosti v ČR

Politika zaměstnanosti má obecně tři hlavní směřování. Prvním z nich je **zabezpečení podmínek pro zaměstnávání lidí**. To je oblast, která se týká především legislativy – jde o vytváření a nastavování základních podmínek tak, aby se zaměstnávání lidí odehrávalo podle nějakých společností schválených pravidel. Mezi jedno takové pravidlo platí např. uzavírání pracovní smlouvy a náležitosti, které se týkají tohoto procesu. Politika zaměstnanosti se dále zabývá zabezpečováním nezaměstnaných. A nakonec, zabezpečováním zaměstnání. Obě

⁹³ poz. do 31.12.2009 byl tento souběh podmíněn sjednáním pracovněprávního vztahu na dobu určitou nepřesahující dobu jednoho roku (ČSSZ 2014)

strategie se prolínají, každá z nich ale využívá k dosažení svých zvláštních cílů své specifické nástroje.

Zabezpečování nezaměstnaných míří především k tomu, aby se zmírnily důsledky nezaměstnanosti na jednotlivce i na společnost jako celek. Nástrojem, který se proto používá je pasivní politika zaměstnanosti. V ČR zahrnuje dávky v nezaměstnanosti a podporu v hmotné nouzi.

Zabezpečování zaměstnání usiluje o nacházení či vytváření pracovních míst a to za použití aktivní politiky zaměstnanosti. Lidem, kteří se o zaměstnání ucházejí, nabízí zprostředkovávání zaměstnání, podporu růstu kvalifikace, rekvalifikace, vytváření pracovních příležitostí - možnost vykonávat veřejně prospěšné práce a příležitost získat společensky účelné pracovní místo. Tato dimenze zahrnuje také investiční pobídky, podporu rozvojových programů, příspěvky na zapracování a příspěvky na nový podnikatelský program.

Cílem politiky zaměstnanosti je co nejvyšší zaměstnanost a co nejnížší míra nezaměstnanosti, zvláště té dlouhodobé (Tomeš 2011).

Česká politika zaměstnanosti vychází ze závazného **mezinárodního práva**, konkrétně z těchto dokumentů: mezinárodní úmluvy Světové organizace práce: č. 88 (O službách zaměstnanosti; 1948), č. 122 (O politice zaměstnanosti; 1964), Evropská sociální charta sepsaná Radou Evropy (1961), Pakt OSN o ekonomických, sociálních a kulturních právech (1966); dokumenty EU: Lisabonská smlouva o fungování EU (2000) a dále nařízení týkající se volného pohybu (1612/68 EHS), rovného zacházení v zaměstnání a povolání (2000/78/ES), ochrany před propouštěním (98/59/ES), bezpečnosti práce (89/391/ES), pracovní doby (2003/88/EC) a informací, konzultací a sdružování (91/533/EEC).

Právní systém v ČR je v této problematice upravován těmito normami: zákonem č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, zákonem č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, zákonem 73/2011 Sb. O Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů a Antidiskriminačním zákonem č. 198 z roku 2009.

V uvedených normách se nijak nepracuje se skupinou pracujících seniorů. Starším pracovníkům, tedy **osobám nad 50 let**, kteří ještě nejsou příjemci starobních důchodů, však v legislativě je věnováno více pozornosti. Lidé 50+ jsou v zákonu o zaměstnanosti řazeni mezi **ohrožené skupiny na trhu práce**, které vyžadují zvýšenou péči při nezaměstnanosti a zprostředkování zaměstnání (zákon č. 435/2004 Sb. §33).

V případě nezaměstnanosti uchazečům o zaměstnání při splnění stanovených podmínek náleží **podpora v nezaměstnanosti** a to po dobu 6 měsíců u lidí do 50 let, u lidí od 50 do 55 let po dobu 9 měsíců a u osob nad 55 let po dobu 12 měsíců (zákon č. 435/2004 §43). Podpora v nezaměstnanosti ovšem nemůže být přiznána člověku, který je poživitelem starobního důchodu (zákon č. 435/2004 §39). Uchazeči o zaměstnání mají dále nárok na **podporu při rekvalifikaci**. I tam ale platí, že osoba nesmí být příjemcem starobního důchodu (č. 435/2004 §40).

Úřady práce také poskytují **příspěvky zaměstnavatelům** na zřízení a provoz společensky účelných pracovních míst (SÚPM). Příspěvky zaměstnavatelům vyplývají z poskytnutí zaměstnání osobám nad 50 let, které jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců. Jejich výše je na samostatném rozhodnutí krajských úřadů⁹⁴.

Novým opatřením je **individuální akční plán**, který úřad práce sepisuje s uchazečem o zaměstnání, pokud je uchazeč veden v evidenci úřadu práce nepřetržitě po dobu delší než 5 měsíců. Jeho cílem je určit vhodný postup a vytvořit časový harmonogram jednotlivých kroků, aby se zvýšila možnost uplatnění uchazeče na trhu práce (zákon č. 435/2004 §33).

V §4 zákona o zaměstnanosti je dále zakotveno ustanovení o **rovném zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnávání**. Přímá i nepřímá diskriminace z důvodu věku či zdravotního stavu je podobně jako z důvodu pohlaví, národnosti, sexuální orientace apod. nepřipustná (zákon č. 435/2004 §4).

Detailněji se problematikou diskriminace zabývá Antidiskriminační zákon č. 198 z roku 2009. Tak jako v zákonu o zaměstnanosti je v něm diskriminace z důvodu věku zakázána. Za diskriminaci se ale v oblasti zaměstnávání nepovažuje rozdílné zacházení,

⁹⁴ poz. např. ve Zlínském kraji mohou být vypláceny příspěvky zaměstnavatelům do výše 18 000Kč měsíčně (MPSV 2015g), na Olomoucku do výše 20 000Kč měsíčně u osob 50+ a 24 000Kč měsíčně u dlouhodobě nezaměstnaných osob nad 55 let (Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Olomouci 2015).

pokud je toto zacházení „objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné“ (zákon č. 198 §7). V případě porušení práva na rovné zacházení se člověk, kterému byla způsobena újma, může u soudu domáhat nápravy včetně přiměřeného zadostiučinění (zákon č. 198 §10).

Existují však studie, jež dokládají, že diskriminace z důvodu věku, tedy ageismus, je na českém trhu práce - navzdory existenci těchto norem - stále ještě přítomna⁹⁵.

Jako stále více problematický se ukazuje fakt, že v ČR momentálně téměř úplně chybí jakékoli **alternativní formy pracovních vztahů**. Silně převažují pracovní smlouvy uzavírané na plný úvazek a na dobu neurčitou. Dle Lenky Bočkové bylo na konci roku 2007 na dobu určitou zaměstnáno jen 8,5% obyvatelstva a jednalo se převážně o osoby s nízkou kvalifikací, zdravotním hendikepem nebo o čerstvé absolventy (Bočková 2010). S prací na částečný úvazek to v uvedeném roce bylo podobné, nejčastěji tak byli zaměstnáváni hendikepovaní lidé (Bočková 2010). Vzhledem ke stárnutí populace ale Evropská unie své členské státy stále více nabádá k vytváření nových forem pracovních vztahů, mezi které patří např. job sharing, sdílení jednoho pracovního místa dvěma pracovníky.

Neblahá je také skutečnost, že současná pracovní legislativa nijak neumožňuje **propojení práce s péčí o své blízké**, ať už jde o děti, vnoučata nebo stárnoucí členy rodiny⁹⁶. Lidé v předdůchodovém věku, kteří by pro své rodiny mohli být v tomto směru velkým přínosem, tak leckdy musí volit mezi prací a péčí. A protože si většina z nich nemůže dovolit opustit trh práce a ocitnout se bez finančního příjmu, péči musí vykonávat ve svém volném čase nebo ji až do doby svého odchodu do důchodu svěřit někomu jinému. Řada potřebných je tak odkázána na servis sociálních služeb, přestože by jejich péči při vhodnějším nastavení pracovní legislativy mohli zajistit jejich nejbližší.

Politika zaměstnanosti v ČR na potřeby dnešní doby příliš dobře nereaguje. Zvláště její legislativní úprava do budoucna bude vyžadovat změny.

⁹⁵ viz např. Bočková (2010), Vidovicová (2008)

⁹⁶ poz. s výjimkou možnosti odejít na rodičovskou dovolenou

5.2.3. Sociální ochrana jako systém na sebe dobře navazujících dávek

V předchozích podkapitolách se hovořilo o způsobu, jakým je v ČR utvořen důchodový systém a jak vypadá současná česká politika zaměstnanosti. Téma zaměstnávání lidí 50+ však vyžaduje propojený pohled na tyto problematiky. Míra zaměstnanosti lidí nad 50 let se totiž odvíjí z velké části od toho, **zda se jim práce vyplatí**. Jestliže jsou dávky sociální ochrany nastaveny tak, že je výhodnější nepracovat, osvěta veřejnosti a zaměstnavatelů s nechutí lidí 50+ pracovat nic nezmůže.

Pro výpočet výše dávky starobního důchodu je důležitá výše příjmu i v posledních letech před odchodem do důchodu. Lidem, kteří se v době 5 let před dosažením důchodového věku ocitnou bez práce, se proto do vyměřovacího základu bude jako příjem započítávat pouze výše podpory v nezaměstnanosti. Pokud je pak v jejich regionu jen nízká možnost uplatnění, řada z nich raději zvolí předčasný odchod do důchodu. Když to neudělají, ocitnou se mezi nezaměstnanými, což znamená významný společenský propad, a přesto mnoho nezískají. Při odchodu do důchodu v řádném termínu totiž bude vinou nízkých příjmů spojených s nezaměstnaností výše jejich důchodových dávek podobně snižena, jako kdyby rovnou odešli do předčasného důchodu. V Rakousku tento problém řeší tak, že člověku, kterému je víc jak 56 let a kterému byl zkrácen pracovní úvazek, stát dorovná výši příjmu, aby se mu vyplatilo zůstat alespoň částečně pracovně aktivní (Kolínková 2014).

Rozdílným problémům čelí senioři, jejichž důchodové dávky nestačí na pokrytí jejich základních zdravotních a sociálních potřeb. Řešením je pro ně buď výdělečná činnost, nebo příjem dávek hmotné nouze.

5.2.4. Funkční veřejná správa

Podstatný vliv na úspěšné zaměstnávání lidí 50+ má též způsob, jakým fungují **institute veřejné sociální správy**. Příslušnými orgány pro otázku zaměstnávání lidí nad 50 let jsou následující instituce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. To má na bedrech vytváření hlavních strategií na základě analýz vývoje pracovního trhu. MPSV je autorem řady předpisů a vyhlášek, které konkretizují základní právní rámec politiky zaměstnanosti.

Úřad práce ČR-Generální ředitelství, který je ve správě MPSV a který je hlavním koordinátorem činnosti jednotlivých poboček úřadů práce. ÚP mají od 1.1.2012 nové kompetence. Kromě úkolů spadajících pod oblast politiky zaměstnanosti, tj. podpora v nezaměstnanosti a podpora při hledání zaměstnání, jim byla svěřena i gesce týkající se správy všech dalších dávek sociální ochrany mimo dávky důchodových. Jedná se o dávky státní sociální podpory, pomoc v hmotné nouzi, dávky péstounské péče, dávky pro OZP a příspěvek na péči.

Česká správa sociálního zabezpečení je též ve správě MPSV. Její kompetencí je správa důchodových dávek, mezi které patří starobní, invalidní a pozůstalostní důchody. Koordinuje Oblastní správy sociálního zabezpečení.

Služby těchto institucí jsou stěžejní především v momentě, kdy osoba nad 50 let ztratí zaměstnání a hledá nové. Hlavní oporou by jí v dané chvíli měla být příslušná **pobočka ÚP**. Jejím úkolem je poskytnout uchazeči o zaměstnání finanční podporu v nezaměstnanosti a poskytnout mu potřebné informace, které usnadní hledání jeho dalšího pracovního poměru. V případě, že se nové pracovní místo nepodaří vyhledat do 5 měsíců, s uchazečem se uzavírá individuální akční plán, ve kterém jsou detailněji specifikovány informace o uchazečově kvalifikaci, pracovních zkušenostech, zdravotním stavu ap., a též konkrétní postupy, které by měly vést k nalezení nového pracovního uplatnění. Jestliže uchazeč hledá práci v oboru, který není v dané lokalitě dostatečně zastoupen nebo je jeho kapacita nasycena, ÚP by měl být schopen uchazeči vysvětlit, jaké jiné pracovní možnosti se před ním otevírají a to včetně upozornění na možnost zvyšování nebo doplňování kvalifikace, existenci rekvalifikací, možnost vykonávat veřejně prospěšné práce, příležitost získat společensky účelné pracovní místo, a možnost zprostředkování zahraničního zaměstnání v rámci evropské platformy EURES.

Jedním z konkrétních projevů tohoto snažení je **organizování regionálních individuálních projektů (RIP)**. Tyto programy realizované ÚP ČR a financované z národních i evropských finančních zdrojů, jsou určeny lidem nad 50 let, kteří jsou navíc déle než 5 měsíců nezaměstnaní. Podpory se jim dostává především prostřednictvím individuálního poradenství, vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů. Součástí programů je i nabízení dotací zaměstnavatelům. Pokud s účastníky projektu uzavřou pracovní smlouvu

alespoň na 6 měsíců, zaměstnavatelé mohou získat příspěvky na mzdy ve výši 14-24 000Kč. Vypláceny přitom mohou být po dobu 6-12 měsíců (Úřad práce ČR, 2014). Programy jsou určeny pro stovky lidí, jejich efektivitu však na základě dostupných dat v tuto chvíli nelze posoudit. Jisté ovšem je, že v průběhu roku 2015 budou ukončeny i poslední z nich. Zůstává otázkou, čím budou nahrazeny.

Spolupráce ÚP se zaměstnavateli by však neměla být omezena jenom na regionální individuální programy. Mělo by jít o průběžnou spolupráci. Základem je získávání informací o uvolněných pracovních místech, prospěšné ale mohou být i realizace pracovních stáží, poskytování poradenství v případě zakládání nového podnikatelského programu apod.

Daří se ÚP plnit úlohu, kterou jim přiřkla legislativa? ÚP jsou v současné době zatíženy nadměrným množstvím úkolů a odpovědností. Vytvoření jednoho jediného sociálního úřadu bez potřebného personálního navýšení, doprovázené špatným finančním ohodnocením úředníků, se neukázalo jako krok správným směrem. Je zjevné, že takto úřady práce dlouhodobě nemůžou fungovat, ne pokud od nich očekáváme poskytování kvalitních služeb.

5.2.5. Vzdělávací systém

Je pro problematiku zaměstnávání lidí nad 50 let neméně podstatný. V České republice se tento systém momentálně obrací primárně k dětem a mladým lidem od 6 do 26 let. Protože se ale stále více ukazuje, že pro úspěch v dnešní společnosti, ať na profesionální či osobní úrovni, je nesmírně důležité celoživotní vzdělávání, lze očekávat, že se v nadcházejících letech český vzdělávací systém bude více orientovat i na lidi v pokročilejším věku. Velkou proměnou ale v budoucnu bude muset projít i samotné vzdělávání dětí a mladých do 26 let. „*Současná Evropa potřebuje více vzdělanějšího obyvatelstva, pokud si chce udržet dosaženou životní úroveň, kvalitu života a sociální jistoty. Proto se klade velký důraz na zvyšování úrovně vzdělání, jazykovou vybavenost a počítačové schopnosti*“ (Tomeš 2011: 77).

Podoba českého vzdělávacího systému je ovlivněna následujícími **mezinárodními** právními a politickými dokumenty. Všeobecnou deklarací lidských práv UN z roku 1948, Paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech UN z roku 1966 a Úmluvou o právech dítěte vydanou UN roku 1989. Všechny tyto dokumenty hovoří o právu na

vzdělávání. Svou roli dále sehrály úmluvy ILO z let 1974 a 1975 O placeném volnu na vzdělávání a O rozvoji lidských zdrojů⁹⁷. A též dokumenty Rady Evropy: Úmluva o rovnosti diplomů potřebných pro vstup na vysoké školy (č. 15, 1953), Úmluva o uznání rovnosti doby studia na vysokých školách (č. 32, 1959), Úmluva o pokračování v poskytování stipendií studentům studujícím v zahraničí (č. 69, 1969), Evropská dohoda o vyplácení stipendií studentům studujícím v zahraničí (č. 069, 1996), Úmluva o uznání kvalifikace vyššího vzdělávání v evropském prostoru (č. 165, 1997), a Úmluva o všeobecné rovnosti dob univerzitních studií (č. 138, 1990), která zahájila tzv. Boloňský proces⁹⁸. V EU je vzdělávání dle principu subsidiarity v kompetenci samotných členských států.

Právní rámec vzdělávání v ČR tvoří především Listina základních práv a svobod, školský zákon č. 561/ 2004 Sb., zákon o vysokých školách č. 111/ 1998 Sb.

V současné chvíli je struktura našeho vzdělávání třístupňová. Primární vzdělávání odpovídá devítileté povinné školní docházce na ZŠ. Sekundární vzdělávání zahrnuje studium na gymnáziích, středních školách a v učebních oborech. Jeho délka je 2-4 roky a zakončeno je výučním listem nebo maturitou. Terciární stupeň vzdělávání je stupněm vysokoškolského studia. Dál se dělí na studium bakalářské (3roky), navazující magisterské (2roky), komplexní magisterské (5-6let) a studium doktorandské (3-4roky).

V návaznosti na Boloňský proces je třeba říct, že je pozitivním trendem, že se formy studia v Evropě přibližují. Tato skutečnost do budoucna jistě napomůže větší profesní mobilitě. Nemůže jí však být dosaženo bez dostatečných jazykových znalostí, dovedností v oblasti ICT a celoživotního učení. Změny v těchto sférách se jeví jako ty do budoucna nejpodstatnější.

5.3. Nástroje na straně zaměstnavatelů

Nástroje, které zaměstnavatelé mohou využít pro podporu zaměstnanosti lidí 50+, bývají souhrnně nazývány jako **age management**. Jeho základní premisou v této oblasti je, že

⁹⁷ poz. ČR obě ratifikovala

⁹⁸ poz. Boloňský proces se zaměřil na sjednocení podob vzdělávání v EU a měl několik etap: sjednocování titulů, dob studia pro jejich získání a nyní se pracuje na sjednocování kvalifikací, tj. na stanovení penza znalostí, které je nutné k dosažení titulu v určitém oboru (Tomeš: 2011). Cílem je, aby Čech, který získá titul sociálního pracovníka, na stejné pozici mohl pracovat v ČR i kdekoli jinde v Evropě.

se stáří nemusí projevit na pracovní výkonnosti lidí, pokud včas dojde ke změně pracovních metod, vhodným úpravám pracovních podmínek a pracovního prostředí (Tomeš 2010).

Za kolébkou age managementu bývá považováno Finsko. Tamní Finský institut pracovního zdraví (FIOH) se tématu zaměstnávání stárnoucích lidí věnuje již od 80. let 20. století. Do EU a dalších států se koncept age managementu rozšířil především v době finského předsednictví v EU v roce 2006 (Kolínková 2014).

Ve Finsku age management chápou jako přístup, který má tři úrovně. Úroveň státní, podnikovou a individuální (Kolínková 2014). V českém prostředí je však v tuto chvíli age management spojován především s onou druhou, podnikovou sférou. Na ni se zaměří další část textu.

Age management klade důraz na znalost věkového rozložení zaměstnanců firmy či organizace a upozorňuje na pozitivní důsledky jejího reflektování při rozdělování pracovních úloh i konkrétních úkolů, vytváření pracovního prostředí, budování firemní kultury ap. Age management pohlíží na pracovní kariéru člověka z celoživotní perspektivy a ve své podstatě usiluje o to, aby jeho pracovní činnost dobře odpovídala jeho životní situaci, ať už člověk prožívá nový zážitek rodičovství, nebo náhlé zhoršení mobility vinou úrazu či přicházejícího stáří. Klíčovou motivací, která stojí za takovým přístupem, je zachování co nejvyšší pracovní produktivity životním změnám navzdory. Důležitou součástí age managementu je proto vedle úpravy pracovních podmínek setrvalý profesní rozvoj, průběžné celoživotní vzdělávání. (Kolínková 2014) Druhou významnou motivací je za pomoci vstřícného přístupu ke všem věkovým skupinám umožnit, aby firma či organizace mohla co nejvíce těžit z věkové rozmanitosti svých zaměstnanců (Bočková 2010).

Koncept age managementu je v ČR v současné době stále častěji aplikován ve finančních institucích (Kolínková 2014). Celkově ale na straně zaměstnavatelů přetrvává nedostatečná informovanost o trendech spojených s age managementem a řada předsudků vůči starším pracovníkům obecně (Bočková 2010). Řada zaměstnavatelů též uvádí, že starší pracovníci pro firmy nejsou perspektivní z důvodu nedostatečné či neaktuální kvalifikace a z důvodu zvýšených zdravotních rizik (Sadílková 2011). Vinou toho situace nezaměstnaných lidí nad 50 let na trhu práce zůstává komplikovaná.

5.4. Jak se zapojují právnické osoby ze soukromé sféry

Služby zaměstnanosti, které se ÚP vzhledem k nadměrné pracovní zátěži nedaří poskytovat, do určité míry supluje činnost **soukromých agentur práce**. Ty pro svou činnost získaly patřičnou akreditaci⁹⁹. Stále častěji ale důležitou roli sehrávají i **internetové servery**, jež disponují databázemi volných pracovních míst i profilů uchazečů, kteří hledají zaměstnání¹⁰⁰.

Problematikou zaměstnávání lidí 50+ se navíc zabývá též několik **neziskových organizací**, jež nabízejí poradenství v případě, že je osoba nad 50 let vystavena věkové diskriminaci, či jestliže se lidé nad 50 let rozhodnou zkusit podnikat. Za zmínku stojí aktivity organizací Alternativa 50+, o.p.s., Plus 50, o.s. a Agender, s.r.o.

Organizace **Alternativa 50+**, o.p.s. založená roku 2008 sama sebe prezentuje jako společnost, která si „*klade za cíl rozvíjet rovné příležitosti v české a evropské společnosti a to především v oblasti postavení různých věkových skupin a žen a mužů*“ (Alternativa 50+ 2015). Její stěžejní oblastí zájmu je boj proti diskriminaci na základě pohlaví a věku, a podpora a poradenství nabízené těm, kteří byli diskriminaci vystaveni nebo jsou jí nuceni dlouhodobě čelit. Po boku boje proti diskriminaci poté stojí snaha o rozvíjení age managementu mezi zaměstnavateli, a podpora mezigenerační solidarity a spolupráce mezi lidmi různého věku.

Konkrétně Alternativa 50+ provádí vlastní výzkum, analýzy a mezinárodní srovnání – ty byly jedním z hlavních cílů projektu Management věku: nástroj pro boření genderových a věkových stereotypů. V rámci tohoto programu, který probíhal od prosince roku 2012 do listopadu 2014, bylo uskutečněno několik výzkumných výjezdů do zahraničí, uspořádány dvě konference a vydány několikeré publikace¹⁰¹. S tímto projektem dále souvisí i organizace osvětových kampaní a vytvoření sítě ambasadorů a ambasaderek, kteří bojují proti ageismu a genderové diskriminaci v médiích. Přínosné bylo určitě i vytvoření Platformy proti vícenásobné diskriminaci založené na věku a pohlaví, jejímž účelem je propojit jednotlivce i organizace, kteří se angažují v problematice různých diskriminací, aby se povzbudilo jejich vzájemné vyměňování informací a obecně jejich spolupráce, která byla dříve spíše výjimkou. Alternativa 50 + zároveň poskytuje již zmíněné sociálně-právní a psychologické poradenství,

⁹⁹ poz. akreditace uděluje MPSV podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁰⁰ poz. jde např. o servery prace.cz, jobs.cz ap.

¹⁰¹ poz. tyto publikace jsou dostupné z: <http://alternativaplus.cz/publikace-ke-stazeni/>

audity rovných příležitostí a různé vzdělávací kurzy – jak pro zaměstnavatele (takové kurzy se týkají především age managementu), tak pro lidi 50+.

Organizace má širokou paletu činností a též mnohé výstupy ve smyslu odborných publikací. Zdá se, že jí poskytované služby mohou být pro cílovou skupinu lidí nad 50 let opravdovým přínosem.

Další organizací, která se zabývá problematikou lidí 50+ je občanské sdružení **Plus 50**. Dle svých slov byla tato organizace „založena v roce 2009 za účelem dosažení celospolečenské změny zaměstnanecké politiky vůči osobám nad 50 let věku. Slouží především jako informační, konzultační centrum k problematice ageismu“ (Plus 50 2015). Při detailnějším rozboru poslání, jež organizace uveřejnila na svých webových stránkách se zdá, že její činnost by měla zahrnovat sběr informací o situaci lidí 50+ na českém trhu práce, o postoji zaměstnavatelů k této věkové skupině i o vývoji dané problematiky v zahraničí, medializaci daného tématu, úsilí o vznik zákonné normy proti věkové diskriminaci a mnoho dalšího.

Jak se organizaci daří tato poslání naplňovat? Sdružení Plus 50 poskytuje lidem nad 50 let několik návodných informací o tom, jak je třeba postupovat v případě, že přišli o zaměstnání. Informace se týkají především registrace na úřadu práce, vypočítání výše podpory, zmínka je o zdravotním pojištění a o rekvalifikacích. Na stránkách jsou také odkazy na pracovní nabídky vyvěšené na portálu MPSV nebo na portál o evropských strukturálních fondech. Často se tedy jedná o informace, které jsou snadno k dohledání i jinde. Přínosné jsou však služby týkající se bezplatné konzultace k životopisu a začátku podnikání. Projekt +50 a podnikání = ŠANCE¹⁰² lidem nad 50 ukazuje, proč by měli začít podnikat a jakou podporu jim v začátcích organizace Plus 50 může poskytnout. První část podpory je nabízena zdarma a týká se výběru oblasti pro podnikání a základních informací o podnikání (jeho formách, financích a základech marketingu). Druhá část už je placená, tzv. „marketingový balíček“, jenž stojí 4200Kč, zahrnuje nalezení vhodného názvu firmy, loga, vytvoření vizitek, webových stránek a emailu.

¹⁰² poz. více informací o programu je dostupných z: http://www.plus50.cz/podnikani_sance

Výzkumná práce nebo mediální aktivity však na webových stránkách sdružení nejsou prezentované. Předem posláná tak organizace plní jen z malé části.

Ziskový projekt na poli zaměstnávání lidí 50+ reprezentuje např. projekt společnosti **Agender.cz s.r.o.**, která se specializuje na podporu práce žen a starých lidí, s názvem **Práce nad 50**. Na svých webových stránkách se představuje takto: „*Tým Agender podporuje diverzitu a bourá stereotypy. Jedním ze stereotypů, se kterými se setkáváme, je otázka „stáří“ zaměstnanců. Pokud je někomu 50 a více let a přijde o zaměstnání, může se ocitnout v nepříjemné situaci. Portál pracnad50 je zde proto, aby podal pomocnou ruku*“ (Práce nad 50 2013). Tým několika odborníků z oblasti marketingu, managementu a personalistiky nabízí pod názvem INICIO 50 cyklus 5 denních seminářů, které klienty uvedou do problematiky podnikání, propagace svého zboží či služeb, nastavování ceny, a které klienty upozorní na časté chyby, jichž by se bylo dobré v začátku podnikání vyvarovat. Celý cyklus seminářů stojí 980Kč bez DPH, přičemž lidem, kteří jsou na úřadu práce registrovaní déle jak 6 měsíců, je poskytována sleva 50%. Lidem, kteří se na webových stránkách Práce nad 50 zaregistrují, se dále bezplatně nabízí zasílání informací o nově nabízených pracovních postech, současném vývoji trhu práce a zaměstnanosti, pravidelná nabídka školení a přednášek, poradenství atd.

Tento projekt je jasně zacílený a má potenciál funkčně plnit to, co si předsevzal.

5.5. Nástroje na straně lidí 50+

Individuální rovina age managementu popisuje, že jedinec nese plnou zodpovědnost za své vzdělání, současnou využitelnost svých znalostí a dovedností, a zároveň za svůj zdravotní stav ve smyslu jeho pozitivní podpory zdravým životním stylem (Kolínková 2014).

Oblast znalostí a dovedností dnes získává nový rozměr vzhledem k současně probíhající digitální revoluci. Klesá množství pracovních míst, pro něž je třeba jen nízká kvalifikace. A přibývá míst, u nichž je striktně požadována **znalost ICT**, často do konce na pokročilé úrovni.

Mezi digitálně gramotnými a negramotnými lidmi vzniká **tzv. digitální propast**, která má stále větší vliv na sociální začlenění či vyloučení člověka. Vztah mezi touto propastí a inkluzí prozatím není vztahem přímé úměrnosti. Existují prostředí, kde je digitální gramotnost

nezbytností a jiná prostředí, kde zatím není zvlášť potřebným artiklem. Jasnými příklady jsou IT společnosti a venkovská zemědělská družstva (MPSV 2015c). Současný trend ale k oné přímé úměře zvolna mívá.

Je proto nezbytně nutné, aby lidé nad 50 let věděli o nutnosti vlastního vzdělávání v ICT a měli k němu vhodné příležitosti. Na straně jedné může jít o aktivní vyhledávání veřejných kurzů, na straně druhé o sebevzdělávání prostřednictvím moderních výukových programů, aplikací ap¹⁰³.

Vzhledem k rostoucí ekonomické propojenosti regionů i států a rozšiřování působnosti nadnárodních firem, na důležitosti stoupá **znalost cizích jazyků**. Jejich ovládnutí přestává být bonusem, stává se normou. Jejich neznalost se naopak nutně stává závažným hendikepem (Úřad vlády ČR 2015a). Škála jazykových kurzů, které jsou dostupné na internetu, je ale den za dnem pestřejší. Velmi snadno dostupné je i rádiové vysílání v cizích jazycích, videa a filmy s titulky apod. Výuka cizích jazyků už proto dávno není doménou pouze základního vzdělání a jazykových škol.

Další oblastí, která roste na významu, a kterou sami lidé 50+ mohou ovlivnit, je **flexibilita**. Časová, prostorová i úkolová. Čím víc se člověk dokáže přizpůsobit požadavkům trhu, tím větší má šanci na úspěch. Časová flexibilita zahrnuje ochotu pracovat i ve večerních hodinách a o víkendech. Prostorová flexibilita vyžaduje schopnost dojíždět za prací, nebo se za prací případně i přestěhovat. V ČR na tuto mobilitu nejsme zvyklí. V cizině, např. v USA, je ale taková praxe běžná. Úkolová flexibilita se vztahuje ke schopnosti věnovat se fakticky rozdílným činnostem na jednom pracovním postu. Mít osvojené administrativní schopnosti, zároveň dokázat komunikovat se zákazníkem, posléze dokázat technicky upravit výrobek podle zákaznického přání, atd.

5.6. Shrnutí 5. kapitoly

Tato kapitola v úvodu zhodnotila současnou míru zaměstnanosti lidí 50+ v České republice. Skupina pracovníků 55-64 let ve srovnání s jinými státy v Evropě vykazuje dokonce lehce nadprůměrnou zaměstnanost a v letech 1998-2014 její podíl na celkové

¹⁰³ viz dříve uvedené aplikace jako Coursera, Memrise, Duolingo.

zaměstnanosti vytrvale stoupal. Situace lidí ve věkové skupině 50-54 let bohužel není evropskými daty podchycená. Vzhledem k datům uvedeným ve 3. kapitole, ze kterých vyplynulo, že nezaměstnanost skupiny 50+ konstantně stoupá, se ale lze domnívat, že situace skupiny 50-54 let je na trhu práce velice komplikovaná.

Z dostupných dat dále lze usoudit, že míra pracujících důchodců v ČR je stabilně nízká. Nejvyšší zastoupení pak z hlediska oborů mají důchodci v oblasti vzdělávání, vědecké práce a výzkumu.

Další části kapitoly popisovaly současné nástroje, jež pro zvýšení zaměstnanosti lidí nad 50 let může použít stát, zaměstnavatelé, neziskové organizace a samotní lidé 50+. Ukázalo se, že jak v oblasti důchodového systému, politiky zaměstnanosti, sociální ochrany a vzdělávacího systému, tak ve způsobu výkonu veřejné správy jsou značné rezervy. I na straně zaměstnavatelů, neziskových organizací a samotných lidí nad 50 let ale rozhodně je co zlepšovat.

Následující kapitola je v podstatě výčtem návrhů, jak napomoci zvýšení zaměstnanosti osob 50+ ve zde popsáných oblastech.

6.Návrh změn pro pozvednutí zaměstnanosti lidí 50+

Žijeme v době překotných společenských i technologických změn. Procesy populačního stárnutí, digitální revoluce, klimatických změn a globalizace spolu s dozníváním světové ekonomické krize byly nastíněny v předchozích kapitolách. A doplněny o očekávaný společenský a technologický vývoj do budoucna.

Skutečnost, že naše společnost prochází významnou proměnou, vyžaduje patřičnou reakci. Sociální a jiné systémy v podobě, jak jsme je znali, přestávají úspěšně plnit svou funkci. Byly totiž vytvořeny za zcela jiných podmínek, než jaké panují dnes. Jakkoli výjimečná se nám ale dnešní situace může zdát, sociální reformy jsou potřebné neustále. *„Reformy sociálních soustav a jednotlivých nástrojů jsou nezbytné, protože sociální ochrana se musí přizpůsobovat demografickým změnám a měnícím se ekonomickým a politickým podmínkám i způsobu života ve společnosti“* (Tomeš 2010: 374).

Existují oblasti, které vyžadují velké reformy a jiné oblasti, které potřebují jen dílčí úpravy. V obou případech by ale k oněm změnám mělo docházet s ohledem na lidská, občanská a sociální práva, jejich ekonomickou efektivitu, přínosnost a sociální únosnost.

Dnešní doba vyžaduje, aby česká společnost udělala významný krok směrem ke znalostní společnosti, která vyniká v oblasti jazykových a ICT dovedností, dokáže využít potenciálu stárnoucí populace, a těžit z klimatických změn a s nimi souvisejícího přesunu k zelené ekonomice. Jen tak naše společnost bude moci obstát na globálním ekonomickém trhu.

V následujících podkapitolách bude uvedeno, jaké konkrétní změny jsou pro tuto transformaci potřebné, přičemž bude pro přehlednost zachována stejná hierarchizace témat jako v 5. kapitole.

6.1. Změny, které může učinit stát

Stát je odpovědný krom drobných úprav stávajícího řádu za koncepční změny, které se týkají celých systémů. Velkými změnami nevyhnutelně bude muset projít důchodový systém. Nemalé zásahy se ovšem budou týkat i ostatních součástí sociální ochrany, politiky zaměstnanosti, systému vzdělávání i veřejné správy.

6.1.1. Větší spolupráce s EU především v oblasti digitalizace

Zcela klíčové je prohloubení spolupráce s EU v otázce jednotného trhu a hlavně vytváření jednotného digitálního trhu. Internet dostupný za minimální finanční prostředky kdekoli v Evropě usnadní mobilitu pracovních sil i internetové obchodování. Dle dokumentu Koncepce politiky ČR v EU je toto funkční hospodářské sbližování s EU jednou ze současných státních priorit (Úřad vlády ČR 2015a). Doufejme, že se z priority stanou v blízké době konkrétní činy.

6.1.2. Reforma důchodového systému

V minulých letech už mnoho autorů a organizací upozornilo na nutnost vytvoření moderního penzijního systému, který dobře odpoví na výzvy kladené před současnou společností populačním stárnutím¹⁰⁴. Za posledních několik let jsme se ale bohužel směrem k modernímu zdrojově diverzifikovanému a finančně udržitelnému penzijnímu systému moc neposunuli.

O důchodovou reformu se v návaznosti na rady Světové banky a české Bezděkovy komise pokusila vláda Petra Nečase na konci roku 2011. Roku 2013 byl spuštěn nový, třípilířový důchodový systém. Již na konci roku 2014 však vláda Bohuslava Sobotky nejproblematictější II. pilíř - dobrovolné spoření, na které přispíval stát i zaměstnavatel a které nebylo možné předčasně ukončit, zrušila s platností od 1.1.2016.

Současná podoba českého penzijního systému je proto opět pouze dvoupilířová. A protože povinná je jen jeho první část, která je průběžně financovaná, jedná se o systém, na němž se silně podepisuje demografický vývoj. Čeští političtí představitelé by proto v blízké době měli zvážit vytvoření dalšího pilíře, který bude též povinný, ovšem financovaný jinou metodou – kapitalizačním zhodnocením. Kombinované způsoby financování - neboli

¹⁰⁴ viz např. Bočková (2010), Kolínková (2014), OECD (2013)

diverzifikace zdrojů – systém lépe ochrání před neblahými ekonomickými a demografickými vlivy.

Jako nezbytně nutné se ale do budoucna ukazuje rozšíření vlastního spoření, tj. soukromého spoření jednotlivců. Vše nasvědčuje tomu, že státní penzijní systém bude postupně snižovat výši poskytovaných starobních důchodů až na úroveň, kdy z nich bude možné pokrýt jen minimální množství základních potřeb nutných k přežití. Jednotlivci budou nevyhnutelně tlačeni k tomu, aby se o sebe v co největší možné míře postarali sami. Pro řadu lidí to bude složitý proces, protože jejich motivace pro vlastní spoření je jen malá nebo vůbec žádná. Jistá systémová opatření však mohou tento proces usnadnit. Patří mezi ně např. poskytnutí státní záruky existence vyšší úrokové míry, než je míra inflace (Tomeš 2010).

Úpravy si ale žádá i současné nastavení podmínek pro možnost čerpání důchodových dávek. Změny provedené v této oblasti do této chvíle se omezovaly na zvyšování důchodového věku a jen mírnou indexaci výše důchodových dávek. Jiné nastavení by ovšem prospělo i institutům předčasného odchodu do důchodu, souběhu pobírání dávky s pracovní činností, a přesluhování.

Pro státní důchodový systém je nejperspektivnější poslední zmíněný institut, přesluhování. V našem zájmu je jednoznačně, aby lidé v práci zůstávali co nejdéle. Proto je nutné postarat se o to, aby se jim práce vyplatila (Tomeš 2011). Současné nastavení přesluhování je však méně výhodné než souběh pracovní činnosti s pobíráním dávky. K překonání této systémové závady je možné buď výrazně zvýšit bonus plynoucí z přesluhování, nebo snížit výhody spojené se souběhem pracovní činnosti a pobírání starobního důchodu. Tato možnost se jeví jako lepší řešení. A to i v návaznosti na problematičnost souběhu, jenž momentálně pozitivně diskriminuje pracující důchodce oproti zbytku populace. Praxe uplatňovaná v jiných státech souběh ekonomické činnosti s pobíráním důchodu často zcela vylučuje. Starý člověk obdrží důchod skutečně až po odchodu ze zaměstnání. S patřičným navýšením, pokud v systému plátců setrval déle, než musel. Variantou je také vyplácení takové dávky, která pracujícímu důchodci pouze dorovná část již ztracených příjmů na jejich úroveň před dosažením důchodového věku.

Předčasné odchody do důchodu též stojí za revizi. K nim by se měli uchýlovat pouze lidé, kteří už skutečně nemohou pracovat a to z prokazatelných zdravotních důvodů.

Jako zajímavá se jeví též myšlenka zrušení jednotného důchodového věku a zavedení odchodu do důchodu v rámci několikaletého důchodového pásma. Lidé by tak získali možnost vybrat si, kdy přesně trh práce opustí, přičemž čím déle by člověk na trhu práce setrval, tím výhodnější důchodové dávky by posléze získal. Pan profesor Igor Tomeš toto řešení navrhoval už v roce 1968 (Tomeš IN Bočková 2010). Ve Finsku už důchodové pásmo existuje. Finové mohou odejít do důchodu nejdříve v 63 a nejpozději v 68 letech. Ti, kdo odejdou později, jsou zvýhodněni oproti těm, kteří odejdou dříve (Kolínková 2014).

6.1.3. Změny v politice zaměstnanosti a pracovněprávních předpisech

Nynější politika zaměstnanosti v ČR chápá lidi nad 50 let jako osoby na trhu práce zvlášť ohrožené, které vyžadují zvláštní přístup. Ten se projevuje konkrétně v časově delším poskytování finanční podpory v nezaměstnanosti, v několika typech příspěvků pro zaměstnavatele, kteří vytvoří pracovní místo pro osobu nad 50let, a v sestavování individuálního akčního plánu, pokud uchazeč nad 50 let v období do 5 měsíců nesežene nové zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že podíl nezaměstnaných lidí 50+ na celkové nezaměstnanosti stabilně roste, lze usuzovat, že tato podpora není dostatečná.

Pozitivních změn může být dosaženo zanesením zásad age managementu do pracovní legislativy. Podniky, které zaměstnávají víc než např. 20 zaměstnanců, mohou být povinni předkládat zmocněnému úřadu¹⁰⁵ strategie pro práci s různými věkovými skupinami svých zaměstnanců, strategie přípravy na odchod do důchodu, ap. Ke zvážení je, zda by nemohlo být prospěšným opatřením vyloučit uvádění věku při pracovním výběrovém řízení. Taková úprava by nutně musela být doprovázena dalšími opatřeními na ochranu zaměstnavatele, např. oznamovací povinností pro zaměstnance, který se chystá odejít do důchodu ap. Při pečlivé rozvaze by ale krok tímto směrem mohl přinést dobré výsledky.

Jako prevence proti dlouhodobé nezaměstnanosti, které u osob 50+ přibývá, se v zahraničí osvědčuje podmínění poskytování finanční podpory v nezaměstnanosti pravidelným docházením do tzv. job klubů, které do jisté míry suplují pracovní aktivitu a

¹⁰⁵ poz. jako takový se nabízí např. Státní úřad inspekce práce.

uchazeči o zaměstnání umožňují rozvíjet jeho dovednosti, doplnit chybějící znalosti ap. Jejich výrazným přínosem je též to, že docházení do job klubu znemožňuje uchazeči upadnout do sociální izolace. V ČR job kluby také existují. Mají ale formu pouze 5 nebo 6 čtyřhodinových schůzek, v rámci kterých se 8-10 účastníků společně učí, jak se zorientovat na trhu práce a jaké techniky využít k efektivnímu vyhledávání zaměstnání. Zařazení do job klubů je v ČR ryze dobrovolné (MPSV 2015e).

Aktivní politika zaměstnanosti, jejímž cílem je pomoci uchazeči najít nové zaměstnání, k realizaci tohoto cíle užívá několik nástrojů, mezi nimi podporu růstu kvalifikace a rekvalifikace. V současné době bohužel neexistují šetření, které by dostačujícím způsobem hodnotily efektivnost rekvalifikačních kurzů a kurzů na rozšíření kvalifikace zajišťovaných ÚP. Analýza, odhalení slabých míst a návrh jejich nápravy pro to, aby vzdělávání poskytované nezaměstnaným efektivně odpovídalo na potřeby pracovního trhu, se jeví jako nezbytná. Funkční by přitom bylo, aby kurzy výrazně podporovaly jazykové znalosti a dovednosti v oblasti ICT. Zajištění adekvátnosti, ve smyslu uplatnitelnosti nově nabytého vzdělání v pracovní praxi, se nejlépe dosáhne pomocí aktivní spolupráce se zaměstnavateli.

Spolupráce se zaměstnavateli, která je v tuto chvíli obecně neuspokojivá, by navíc mohla být i legislativně podpořena např. opatřením pro povinné oznamování uvolnění pracovního místa nebo vytvoření nového. V zahraničí též existuje rozšířená praxe stáží určených jak pro mladé, tak lidi v pokročilém věku. Uchazeč o zaměstnání si za současného pobírání podpory v nezaměstnanosti po dobu např. 1 měsíce vyzkouší novou pracovní pozici, kterou po uplynutí dané doby se zaměstnavatelem zhodnotí, a buď naváže další, již klasickou pracovní spolupráci, nebo spolupráci ukončí.

Velkou výzvou je nový trend, v rámci kterého ubývá standardních pracovních poměrů na plný úvazek a dobu neurčitou. Stále častěji se objevují částečné úvazky a též krátkodobé projekty na dobu určitou. Mít několik neúplných úvazků je však dnes oproti plnému úvazku pro pracující výrazně méně výhodné a to hlavně kvůli slevě na dani, kterou lze v jednom měsíci uplatňovat pouze u jednoho zaměstnavatele. Pracovně právní legislativa by do budoucna měla být nastavena tak, aby neznevýhodňovala ty, kteří pracují u několika zaměstnavatelů. Lze očekávat, že takový krok zlepší podmínky pro zvýšení flexibility pracujících.

Potřebovat ale budeme i zcela nové formy pracovních vztahů, „např. smlouvu do dokončení díla (např. ve stavebnictví pracovní poměr „až do glajchy“, jak to mají v Itálii) nebo rámcové smlouvy (např. pro překladatele a tlumočníky, kteří jsou k dispozici zaměstnavateli a placeni podle skutečně odpracované doby), volnější režimy pro dohody“ (Tomeš 2011: 111).

Současná pracovní legislativa též vůbec nereflektuje množství lidí, kteří pracují a zároveň pečují o někoho ze svých blízkých. Lidé nad 50 let, a především ženy, často intenzivně podporují své stárnoucí rodiče, nebo též své děti hlídáním vnoučat. Zatímco péče o osoby zdravotně hendikepované je státem podporována formou poskytování příspěvku na péči, péče o blízké zůstává bez podpory. Stárnoucích lidí však přibývá a stát zároveň podporuje deinstitucionalizaci sociálních zařízení. V jejím rámci by se v pobytových zařízeních měli ocitnout pouze lidé, kteří už se o sebe skutečně nemohou postarat a péči jim nedokáže poskytnout ani rodina nebo jejich širší komunita (Tomeš 2010). Proto bude role pečujících blízkých stoupat a stát by na tento trend měl patřičně reagovat. Cestou může být vytvoření zvláštního příspěvku pro pečující osoby, který jim umožní částečnou ztrátu příjmů. Příspěvek by měl být finančně odstupňován podle potřeby péče. Ta by následně měla být podepřena buď lékařským posudkem potřebné osoby, nebo dokumentem, který potvrdí nedostupnost školky v dané lokalitě apod.

Velkou pozornost pak stále zasluhuje i boj proti ageismu na trhu práce. Znevýhodňování pracovníků z důvodu věku jak zaměstnavateli, tak personálními agenturami a mimo jiné i úředníky na úřadech práce, by mělo být kontrolováno a u odhalených případů i napraveno a to včetně trestání osob, které se ageismu dopustily.

6.1.4. Změny v oblasti dávek sociální ochrany

Soudobý český systém sociální ochrany nerozlišuje mezi práce schopnými a práce neschopnými. Dávkami jsou tak podporováni všichni ti, co jsou nezaměstnaní, pracovat ale chtějí, o práci se uchází, jsou registrováni na úřadu práce a s tímto úřadem aktivně spolupracují. Důsledkem je přílišná štedrost systému, která je kritizovaná řadou ekonomů. Ale nejen to, závažný je především fakt, že se skrze tuto systémovou nekonceptnost řada lidí ocitá v tzv. sociální pasti, tedy v situaci, kdy se více vyplatí žít z dávek než pracovat (Tomeš 2011). Tito lidé jsou oproti zbytku populace systémově pozitivně diskriminováni. A to nepřispívá

ničemu dobrému, pouze zhoršování společenské atmosféry. Tento systémový prohrěšek vyžaduje reflexi a nahrazení novými funkčními opatřeními, které budou poskytovat jinou podporu pracovním schopným a jinou pracovním neschopným. I osoby nad 50 let, mohou-li pracovat, by tak měli být více motivováni a podpořeni k setrvání v ekonomické činnosti, jak nejdéle to bude možné.

Novým jevem v sociálně-politické oblasti je tzv. flexicurity. Od pracujících lidí se vyžaduje stále větší flexibilita, která ovšem není vyvážena odpovídajícím zajištěním ze strany zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé naopak do velké míry na zaměstnance přenáší ekonomická rizika, která dříve doléhala na ně (Keller 2009). Na tuto novou situaci by systém sociální ochrany měl reagovat. V případě, že dojde ke krácení pracovního úvazku a zaměstnanci se nepodaří do stanovené doby najít zaměstnání, které doplní jeho sníženou pracovní aktivitu, stát by měl tomuto člověku poskytnout nějakou finanční podporu, nabízenou např. za vykonávání veřejně prospěšné činnosti apod.

6.1.5. Změny pro zvýšení efektivity veřejné správy

Stěžejním úkolem v této oblasti je celkové zlepšení výkonu ÚP. Vzhledem k šíři úkolů, kterými se ÚP v současnosti zabývá, je nezbytně nutné personální navýšení, zefektivnění pracovních postupů, on-line databází a služeb, zvýšení odbornosti pracovníků a v neposlední řadě i navýšení finančního ohodnocení, které zabrání odchodům schopných úředníků za lepším výdělkem.

S uchazeči o zaměstnání by měla být navázána intenzivnější individuální spolupráce. A to jak s uchazeči pod, tak nad 50 let. Její běžnou součástí by mělo být zmapování dostupnosti hledaného pracovního umístění v lokalitě bydliště, ale i nabídka pracovních příležitostí mimo daný region včetně nabídek ze zahraničí. Pokud se do stanovené doby např. 5 měsíců nepodaří uchazeči nastoupit do nového pracovního poměru, měl by být v co nejkratší době po tom seznámen s podmínkami, za kterých může vytvořit vlastní podnikatelský program a též s pracemi, u kterých v jeho lokalitě převyšuje nabídka nad poptávkou. Pokud uchazeč zvolí změnu specializace, měl by být obeznámen s kvalifikací, znalostmi a dovednostmi, které jsou pro získání dané práce potřebné. Následně by uchazeč měl být intenzivně podpořen v doplňování potřebné kvalifikace a to prostřednictvím poskytnutí přehledu o dostupném veřejném vzdělávání i vzdělávání, kterým uchazeč může

projít individuálně, a případně i finanční výpomocí pro úhradu zvolených kurzů. Do jasně stanovené doby, která se odvine od délky vzdělávání, by uchazeč měl doložit, že vzdělání absolvoval a že je proto připraven ucházet se o pracovní místa v nových výběrových řízeních. Pokud se uchazeči znovu nepodaří ve výběrových řízeních obstát, bude nutné hledat novou možnost uplatnění a pokračovat až do chvíle, kdy se uchazeči podaří uzavřít nový pracovní poměr.

Takto popsané aktivity mohou působit administrativně náročně. Moderní technologie už ale dokážou tu nejnáročnější část práce, plánování a poskytování přehledných informací o dostupných pracovních místech a typech vzdělávání, podstatně zjednodušit. Existují programy, které mohou podle předem stanovených podmínek samostatně rozesílat připomenutí určitých aktivit, např. setkání po 3 měsících ke zhodnocení dosud uskutečněných kroků a vhodné zvolení nového postupu. Databáze na správu velkého množství dat a jejich rychlou analýzu, která zahrnuje i vyhledávání, už jsou na trhu také běžně dostupné. Jako největší překážka se proto spíše než neproveditelnost jeví nutnost překonat zastaralé konzervativní pracovní postupy a nahradit je postupy funkčními a moderními. Pro jejich implementaci by byla potřebná detailní příprava, testovací fáze pro vyloučení chyb a hlavně dostatečně dlouhé období pro adaptaci zaměstnanců.

Pečlivé zhodnocení by si zasloužily i regionální programy vytvořené na podporu nezaměstnaných lidí 50+. Do budoucna by měl být vytvořen funkční nástroj, který bude hodnotit jejich úspěšnost a předávat know-how v oblasti podařených i nepodařených opatření do dalších regionů.

Neopominutelnou oblastí, která však potřebuje změnit, je nyní nedostatečná spolupráce se zaměstnavateli (Tomeš 2011). Tuto spolupráci může podpořit legislativa, velkou část práce ale mohou odvést i aktivní pracovníci ÚP. Zaměstnavatelé mohou být pravidelně dotazováni, zda se jim neuvolnilo nějaké pracovní místo. Jestliže ÚP zprostředkuje zaměstnání nového pracovníka, ÚP se opět může zajímat, jakým způsobem se vyvíjí jejich spolupráce a jaké kroky by do budoucna mohly být podniknuty k vyšší spokojenosti zaměstnavatele. Velké pole působnosti se otevírá v oblasti pracovních stáží. To, že si zaměstnanec i zaměstnavatel mohou spolupráci jen vyzkoušet, je může uchránit mnoha budoucích nepříjemností a oběma stranám umožnit, aby našly, co hledají.

6.1.6. Změny v oblasti vzdělávání

Tou nejdůležitější změnou, kterou česká společnost musí projít, je přijetí faktu, že vzdělání není a do budoucna už nikdy nebude výsadou pouze dětí a mladých lidí. Svět se mění příliš rychle na to, aby nám po celý život mohlo stačit to, co jsme se naučili v mládí. Na tuto změnu v uvažování by měly navázat i změny systémové.

Předně, po boku primárního, sekundárního a terciárního vzdělávání by měly vzniknout i finančně dostupné alternativy pro střední a starší ročníky, které bude možné dobře kombinovat s prací. V dnešní době existují obory, které lze studovat tzv. kombinovaným způsobem, tj. ve formě víkendových setkání ap., jde ale především o humanitně orientované obory, u těch technických to není vždy pravidlem.

Nadále by měla být podporována činnost univerzit třetího věku.

Důležité je pozvednutí kvality vzdělávání poskytovaného v ČR. Momentální trend snižování jeho náročnosti a cíl „maturita všem“ se nejeví jako prospěšný. *„Není přece nezbytné, aby vyučený nebo řadový policista, hasič či voják měl jakoukoli maturitu, jestliže nechce nebo nemá možnost absolvovat střední odbornou školu“* (Tomeš 2011: 77). Jako moudré se naopak jeví vykročit znovu směrem k diferenciaci všech stupňů vzdělávání, vytvořit školy elitní a jim po boku školy běžné, pro méně nadané žáky a studenty. (Tomeš 2011). Unifikace v oblasti školství, která nutně vede k přizpůsobení rytmu vzdělávání potřebám nejpomalejších a nejméně zdatných, jednoduše nemůže dát vzniknout prvotřídní vzdělanostní společnosti, kterou se EU chce stát.

Vzdělávání by dále mělo projít celkovou aktualizací. Upustit od memorování a zaměřit se na získávání kompetencí pro práci s informacemi a moderními technologiemi. Vzdělávací systém by měl vzbuzovat zvědavost a otevírat dveře v dosud nepoznaných tématech, ne vzbuzovat u žáků a studentů nechuť způsobenou výukou, které chybí souvislosti a aplikace na žitou zkušenost.

Klíčovými oblastmi budoucího vzdělávání bude výuka jazyků a digitálních dovedností. Pro skupinu lidí 50+ je v této době skutečně velmi podstatné doplnit si chybějící znalosti z těchto oblastí. Úkolem státu je je na tuto nutnost upozornit a poskytnout jim potřebnou podporu.

Vzhledem k rozšiřování mezinárodní spolupráce v ekonomice i mimo ni, by měla být více rozvíjena studijní i pracovní zahraniční mobilita.

Důležité do budoucna bude též provázání teoretického vzdělávání s nabýváním praktických zkušeností ve spolupráci se zaměstnavateli¹⁰⁶. Pracovní stáže se jeví jako rozumná cesta. Odbourá se tím problém dnešních mladých generací, které přicházejí na trh práce často s několika tituly, ale minimálními pracovními zkušenostmi a uplatnění proto shání velmi těžko. I pro starší generace, které hledají práci, mohou být stáže přínosné. A to nejenom proto, že je udrží v aktivitě.

Větší prostor v rámci všech stupňů vzdělávání by se měl věnovat mezigeneračním programům. Propojování generací a učení vzájemné spolupráci nehledě na věk ve škole i na pracovišti je tou nejlepší cestou, jak realizovat vizi společnosti pro všechny věkové kategorie.

Významným tématem je oblast financování. Současné vzdělávací instituce investují mnoho do technického vybavení, méně už do kvality výuky. Dlouhodobě problematické je též finanční podhodnocení učitelských platů, které opět schopné lidi vyvádí do jiných pracovních sfér. Chceme-li však vytvořit znalostní společnost, investice do vzdělávání, vědy, výzkumu a doplnění chybějících znalostí a dovedností u osob 50+, by měly být naší jednoznačnou prioritou. Tím prvním krokem přitom může být např. zefektivnění čerpání dotací z evropských fondů. Dalším funkčním opatřením by byla změna financování neziskových organizací, které se též podílejí na vzdělávání. Ve Francii se v posledních letech zavádí cyklus pětiletého financování neziskových organizací. Velmi nápomocná by ale byla i pouhá změna praxe tak, aby se o financování na následující rok rozhodlo ještě před jeho začátkem. Tato změna vyžadující pouze dřívější vypsání grantů a dřívější rozhodování o jejich přidělení, by pravděpodobně velmi pozitivně ovlivnila celkové fungování neziskových organizací. Mohly by totiž efektivněji plánovat, jak se získanými prostředky naložit a nebýt do poloviny roku vystaveny nejistotě existenční likvidace. Mnohem více sil by tak mohly věnovat na činnost, kvůli které primárně vznikly.

¹⁰⁶ viz např. Tomeš (2011)

6.2. Způsoby, kterými mohou podpořit zaměstnávání lidí 50+ zaměstnavatelé

Zaměstnavatelé mohou přispět lepšímu zaměstnávání lidí 50+ hlavně pomocí celkově vstřícnějšího přístupu k této věkové skupině. Lze očekávat, že si zaměstnavatelé sami brzy přirozeně začnou více cenit pracovních zkušeností, stability a loajality starších pracovníků, a to proto, že stárne celá společnost a oni s ní. Tato demografická změna s sebou nutně přinese i změny hodnotové orientace.

Nebylo by ale moudré čekat na to, že se tyto změny odehrají samy. Je dobré jít jim naproti. Širší aplikace zásad age managementu je proto vhodným počátečním krokem. Práce s věkovým rozložením zaměstnanců, poskytování celoživotní podpory v dalším vzdělávání, vhodné přizpůsobování pracovních podmínek včetně úprav prostředí i nastavení pracovního úvazku, to vše spolu s uplatňováním dalších principů age managementu se v dlouhodobé perspektivě zaměstnavatelům jednoznačně vyplatí.

6.3. Způsoby, kterými mohou podpořit zaměstnávání lidí 50+ nestátní neziskové organizace a komerční projekty

Servery, které již nyní zprostředkovávají zaměstnávání jako jobs.cz, práce.cz ap., mohou nadále rozšiřovat svoje aktivity. V Japonsku např. už nyní existují servery a celé agentury specializované jenom na problematiku zaměstnávání starších pracovníků.

Stále potřebnější budou vzdělávací kurzy zaměřené hlavně na jazykové znalosti a digitální dovednosti. Spektrum konkrétních podob těchto kurzů, které mohou poskytovat komerční i neziskové organizace, je nesmírně široké.

V současnosti jsou velmi potřebné též programy zaměřené na adaptaci fyzických a právnických osob na digitalizaci ekonomiky i společenského života.

Dalšími možnými aktivitami je zprostředkovávání pracovních stáží, v lokalitě, ze které zájemce pochází, jinde v ČR nebo i zahraničí. Službou, která na to může být navázaná, je podpora při mobilitě. Pokud se dnes přesouvají špičkoví pracovníci na pracovní pozice do

zahraničí, jejich zaměstnavatel jim platí služby firmy, která jim přesun do nové lokality pomáhá zařídit. Podobné služby mají potenciál i v případě běžných pracovníků. Vzniknout mohou i služby specializované na podporu lidí 50+.

6.4. Způsoby, kterými mohou podpořit své zaměstnávání samotní lidé 50+

Protože uplatnění i po dosažení padesátky mnohem snáz shánějí lépe kvalifikovaní lidé, nejjednodušší cestou, jak zlepšit svou pozici na trhu práce je zlepšit svůj kvalifikační profil, rozšířit vzdělání, nebo ho aktualizovat.

Výzkumy ukazují, že největší mezery mají lidé 50+ v oblasti jazykových znalostí a kompetencí spojených s ICT. V dnešní informační společnosti, která prochází digitální revolucí, se přitom jedná o klíčové dovednosti. Jakékoli zlepšení v těchto oblastech je proto pro skupinu nad 50 let vysoce žádoucí.

Další oblastí, která od této věkové skupiny bude vyžadovat nemalé úsilí, je pokrok směrem k vyšší flexibilitě. Člověk, který se lépe adaptuje na požadavek časové, prostorové a úkolové flexibility, získá oproti ostatním velmi rychle velkou výhodu.

Větší pozornost než dříve též bude nutné věnovat péči o zdraví. Zdravý životní styl, jehož součástí bude vyvážená strava a pravidelný pohyb, bude brzy též jednou z rozhodujících determinant úspěchu na pracovním trhu.

6.5. Shrnutí 6. kapitoly

Není pochyb o tom, že žijeme v přelomové době, která se vyznačuje přechodem ke stárnoucí informační společnosti, v níž jsou stěžejní ICT dovednosti, jazykové znalosti a flexibilita. Přesně tyto kompetence potřebují ke svému uplatnění i lidé nad 50 let. Bez nich budou jejich šance na sehnání pracovního místa rychle klesat.

Společenským úkolem číslo 1 je proto vytvořit těmto lidem, dnes stále více potřebným pro udržitelnost naší ekonomiky, vhodné podmínky, aby mohli tyto kompetence rozvíjet a v případě jejich úplné absence získat.

Stát může změnit mnohé. V jeho kompetenci je změna nastavení důchodového systému, politiky zaměstnanosti, systému vzdělávání, sociální ochrany i výkonu veřejné správy.

Důchodový systém může být finančně udržitelný, pokud bude dostatečně motivující, aby lidé na trhu práce zůstali co nejdéle a pokud se přílišná štedrost nahradí minimálními dávkami doplněnými o soukromé spoření. Takto nastavený systém podpoří i zaměstnanost lidí nad 50.

Politika zaměstnanosti může bezesporu vylepšit služby aktivní politiky zaměstnanosti. Jejím velkým úkolem ale bude především dobře odpovědět na potřebu flexibility pracovní síly, která si vyžádá vznik zcela nových forem pracovně-právních vztahů.

Politika zaměstnanosti dále bude potřebovat užší propojení s dalšími systémy sociální ochrany, aby se podařilo vytvořit funkční podmínky pro vznik flexicurity. Neboli, na nově vzniklé flexibilní formy pracovních smluv bude muset reagovat sociální ochrana vytvořením systému nových dávek, které podpoří zaměstnance v době přechodné nezaměstnanosti související s výkyvy na pracovním trhu.

Veřejná správa nutně musí přehodnotit způsob, jakým dnes poskytuje svoje služby. Změny budou muset proběhnout hlavně na úřadech práce, protože právě tam se lidé 50+ obrací, když přijdou o pracovní místo. Tyto změny se dotknou personálu, tj. jeho množství i kvality jím poskytovaných služeb, ale i pracovních postupů. Nevyhnutelná je digitalizace služeb zaměstnanosti. A dále navýšení spolupráce se zaměstnavateli a celkově velká podpora pracovní mobility.

Reformy čekají i český vzdělávací systém, který by měl urychleně odpovědět na výzvy nové doby a potřebu kvalitního vzdělání především v oblasti ICT a cizích jazyků. Vzdělávání by mělo především vzbuzovat chuť poznávat a učit se po celý život. Doba, kdy stačila jen vědomostní vybava ze studií v mládí, už je dávno pryč.

Zaměstnavatelé by na výzvy dneška měli reagovat především aplikací age managementu do jejich podnikání a rozšířením spolupráce se vzdělávacími institucemi i veřejnou správou.

Neziskový sektor může být oporou státních kroků, ale také vlajkonošem – hrdým nositelem a šířitelem nových myšlenek a trendů. Iniciativa zdola má obecně větší šanci na úspěch než oktrojovaná iniciativa shora.

Spolupráci všech zde uvedených subjektů si ale vyžádá především přechod do digitalizované fáze existence naší společnosti, který bude potřebovat ohromnou oporu ve vzdělávání. A to ve vzdělávání všech věkových kategorií: dětí, studentů, středních ročníků, lidí 50+ i seniorů.

Závěr

Zaměstnávání lidí nad 50 let je problematikou, která půvabně zrcadlí změny, kterými současná společnost prochází. Dnešní padesátníci vyrůstali v době, která ještě neznala počítač. Pravděpodobně o něm už v mládí něco zaslechli, ale většina z nich se s ním rozhodně nesetkala. Dnes počítače a moderní technologie vládnu našemu světu. A kdo jim nestačí, rázem má problém. V osobním životě i na jeho pracovní úrovni.

Digitální revoluce nás vrhá do nepoznaného světa, v němž je všechno nebývale propojené, do světa, kde pokles pracovní aktivity v Indii bryskně ovlivní poptávku po zboží v Mladé Boleslavi. Poprvé se tak ocitáme v nesmírně konkurenčním prostředí, které vyžaduje specifické dovednosti v oblasti informačních a komunikačních technologií, jazykovou vybavenost a celkovou pracovní flexibilitu.

Část našich padesátníků v životním běhu tyto dovednosti získala. Zdaleka však ne všichni. Především lidem 50+ s nízkou kvalifikací tyto dovednosti zcela chybí nebo jsou zastoupeny jenom na nízké, nedostačující úrovni. Jejich pracovní uplatnění v dnešní době se tak stává velmi problematickým.

Děti, kterými byli dnešní padesátníci, také žily ve společnosti, v níž byli mnohem méně zastoupeni staří lidé. Průvodním jevem bylo, že se už brzy po dosažení padesátky odcházelo do důchodu. Nejdříve do důchodu vstupovaly ženy, které vychovaly více dětí.

Podíl starších věkových kategorií ve společnosti však od té doby významně vzrostl. Žijeme déle a posouvá se i věková hranice, se kterou se častěji pojí závažné zdravotní problémy. Tato bezpochyby pozitivní společenská proměna s sebou však nese i nutnost změny nastavení stávajícího systému sociální ochrany a s ním spojené změny v pracovní sféře.

Protože společenský vývoj je překotný a nezastavitelný, samovolně už došlo k mnoha změnám v oblasti rodinného života a vůbec i v podobě životního cyklu. Mladí lidé déle studují, rodiny zakládají výrazně později než generace jejich rodičů, mnoho z nich volí cestu života bez dětí a leckdy i bez partnera.

Změny, které se dotýkají délky naší pracovní kariéry a podoby naší podpory ve stáří jsou obtížněji akceptovatelné, protože si je jimi bezprostředně ovlivnění lidé sami nevybrali. Ano, je mnoho těch, kteří chtějí co nejdéle zůstat aktivní ve všech oblastech života, tj. i v té pracovní. Koncept aktivního stáří si mezi staršími lidmi získává stále více příznivců. Velká část lidí v předdůchodovém věku si ale přeje do důchodu odejít co nejdříve a to je jim momentálně znemožňováno. Dnešní společnost totiž intenzivně potřebuje, aby lidé zůstávali v práci naopak co nejdéle.

Osoby 50+ se tak ocitají v obtížné situaci, kdy se po nich zároveň žádá, aby zůstali co nejdéle aktivní na trhu práce, avšak v zápětí je jim to znemožňováno novými nároky digitalizující se ekonomiky. Proto, mají-li tyto lidé zůstat ekonomicky činní, potřebují komplexní podporu.

Co může lidi nad 50 let přimět v práci zůstat? Fakt, že se jim práce vyplatí. Důstojné pracovní podmínky odrážející principy age managementu. Společenské prostředí, které jim a jejich práci i ve stáří bude přiznávat patřičnou hodnotu. A krom jiného též podpora celoživotního vzdělávání, aby se jim dařilo držet krok s dobou a hlavně celospolečenskou digitalizací.

Co jim může pomoci v hledání nové práce, jestliže o svou původní práci přišli? Dobře fungující veřejná správa, která bude aplikovat dobře navrženou aktivní politiku zaměstnanosti. Větší naklonění této věkové skupině ze strany zaměstnavatelů. Podpora od neziskových organizací, které mohou být nápomocné při hledání zaměstnání i při rozvíjení nového podnikatelského programu. A v neposlední řadě, intenzivní podpora vzdělávání zajišťovaná státními institucemi i institucemi neziskovými a komerčními.

Evropa, a Česká republika s ní, se vydala na cestu moderní vzdělanostní společnosti, která dokáže obstát v současné propojené globální ekonomice právě díky prvotřídním kompetencím v oblasti ICT, skvělým jazykovým dovednostem a schopnostem toto všechno funkčně uvést do praxe. Starší pracovníci, tj. lidé nad 50 let, se svými životními zkušenostmi v tomto procesu sehrají podstatnou úlohu. Je načase dát jim takovou podporu, kterou pro to potřebují.

Seznam použitých informačních zdrojů

Tištěné zdroje

BOČKOVÁ, Lenka (2010). *Zaměstnávání seniorů ve vztahu k jejich nároku na starobní důchod*. Praha: SOCP FF UK, diplomová práce. Vedoucí práce Igor Tomeš. 145 s. Online dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/108866>

ČSSZ, *Statistické ročenky z oblasti důchodového pojištění z let 1990, 1995, 2000, 2005, 2010*

ČSÚ, *Statistické ročenky ČR z let 1991, 1996, 2001, 2006, 2011*

HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, Jaroslava (2010). *Konstruování představ aktivního stárnutí v centrech pro seniory*. Sociologický časopis, 2010, Vol. 46, No. 2: 211-234. Online dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/3bc19175b82e08df28efe9eb21e4793d3ff00fa9_Hasmanova.pdf

CHOROŠENINOVÁ, Eva (2011). *Fenomén singles v ČR (přehledová studie)*. Brno: KS FSS MU, bakalářská práce. Vedoucí práce Kateřina Nedbálková. 45 s. Online dostupné z: https://is.muni.cz/th/237792/fss_b/bc_singles.pdf

KELLER, Jan (2009). *Soumrak sociálního státu*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2. vydání, 158 s. ISBN 978-80-7419-017-9.

KOLÍNKOVÁ, Michaela (2014). *Sociální souvislosti demografických změn a důsledky pro sociální politiku státu se zaměřením na aktivní stáří a se zřetelem na podporu zaměstnávání*. Praha: SOCP FF UK, diplomová práce. Vedoucí práce Igor Tomeš. 81 s. Online dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/123183>

MPSV, *Statistické ročenky z oblasti práce a sociálních věcí ČR z let 1990, 1995, 2000, 2005*

MPSV, *Statistické ročenky trhu práce v ČR z let 1990, 1995, 2000, 2005*

SADÍLKOVÁ, Petra (2011). *Zaměstnanost a zaměstnatelnost starších lidí v České republice*. Praha: ISS FSV UK, bakalářská práce. Vedoucí práce Bohumila Čabanová. 78 s. Online dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/98955>

TOMEŠ, Igor (2010). *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 1. vydání, 439 s. ISBN 978-80-7367-680-3.

TOMEŠ, Igor (2011). *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 1. vydání, 366 s. ISBN 978-80-7367-868-5.

TOMEŠ, Igor (2012). *Otázky realizace povinné sociální solidarity sociálním státem*. Fórum sociální práce. 2012/2, s. 49-69. Praha: Vydavatelství Filozofické fakulty UK v Praze. ISSN 1804-3070.

TOMEŠ, Igor (2015). *Potřebujeme právní regulaci k ukotvení sociální práce?* Hradec Králové: XII. Hradecké dny sociální práce.

VIDOVICOVÁ, Lucie (2008). *Stárnutí, věk, diskriminace: nové souvislosti*. Brno: FSS MPÚ MÚ. 233 s. ISBN 978-80-210-4627-6

ZLATUŠKA, Jiří (1998). *Informační společnost*. Brno: Zpravodaj ÚVT MU, roč. 8., č. 4, s. 1–6. ISSN 1212-0901. Online dostupné z: <http://www.ics.muni.cz/bulletin/articles/122.html>

Elektronické zdroje

Elektronické dokumenty

Castells, Manuel (2000). *Toward a Sociology of the Network Society* [online]. JStor, Contemporary Sociology, Vol. 29, No. 5., s. 693-699. [cit. 2015-09-13]. Dostupné z: <https://ilk.media.mit.edu/courses/readings/csik/sociology-network-society.pdf>

Cisco IBSG (2011). Evans, Dave. *The Internet of Things: How the Next Evolution of the Internet Is Changing Everything* [online]. USA: Cisco Internet Business Solutions Group. [cit. 2015-10-19]. Dostupné z: <http://www.iotsworldcongress.com/documents/4643185/3e968a44-2d12-4b73-9691-17ec508ff67b>

DELOITTE (2014). *Industry 4.0: Challenges and solutions for the digital transformation and use of exponential technologies* [online]. Švýcarsko: Deloitte. [cit. 2015-11-11]. Dostupné z: <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/manufacturing/ch-en-manufacturing-industry-4-0-24102014.pdf>

ECB (2014). Fenge, Robert; Scheubel, Beatrice. Working paper series. Pensions and fertility: Back to the roots: The introduction of Bismarck's pension scheme and the European fertility decline [online]. Frankfurt nad Mohanem: Evropská centrální banka. [cit. 2015-10-23]. Dostupné z: http://www.wiwi.uni-rostock.de/fileadmin/Institute/VWL/Lehrstuhl_Finanzwissenschaft/Publikationen_Fenge/ecb_wp1734.pdf

ERA (2012a). *Manuál aktivního stárnutí* [online]. Praha: Evropská rozvojová agentura. [cit. 2015-10-31]. Dostupné z: http://aktivne.eracr.cz/wp-content/uploads/2013/01/A5-manual_nahled.pdf

ERA (2012b). *Metodika k projektu: „Aktivní stárnutí jako odpověď na nadcházející společenskou krizi v České republice a v Evropě“* [online]. Praha: Evropská rozvojová agentura. [cit. 2015-10-31]. Dostupné z: http://aktivne.eracr.cz/wp-content/uploads/2013/01/nahled_A4-metodika.pdf

EU (2004). *Lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost: Zpráva skupiny odborníků pod předsednictvím Wima Koka* [online]. Lucemburk: Evropská unie. Překlad: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008. [cit. 2015-11-02]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/w_kok_lisabon_strategie_zprava_i_cas_ekonom_30_11_04.pdf.

EU (2007a). *i2010 – Annual Information Society Report 2007* [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2015-10-31]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52007DC0146>

EU (2007b). *Ageing Well in the Information Society: Council conclusions* [online]. Brusel: Rada Evropské unie. [cit. 2015-11-05]. Dostupné z: <http://www.unic.pt/images/stories/publicacoes200710/AWIS.pdf>

EU (2010a). *ICT & Ageing: European Study on Users, Markets and Technologies: Final Report* [online]. Brusel: Evropská unie. [cit. 2015-10-05]. Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/digital-agenda/en/news/ict-and-ageing-european-study-users-markets-and-technologies>

EU (2010b). *Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění* [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2015-10-02]. Dostupné z:

<http://www.mmr.cz/getmedia/7c31b211-1a5a-46a8-b6bd-151b72dc94ec/EU2020-CJ.pdf>

EU (2010c). *Úřední věstník EU: Rozhodnutí Rady ze dne 21. října 2010 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států* [online]. Brusel: Rada Evropské unie. [cit. 2015-10-03].

Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/.../ihs_zamestnanost_2011-14_21.10.10.pdf

EU (2011). *Social Europe guide, Volume 1, Employment Policy* [online]. Lucemburk: Evropská komise. [cit. 2015-11-07]. Dostupné z:

http://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_9_politikalar/1_9_7_sosyal_politika/Social_Europe_Guide_Volume1.pdf

EU (2012). *Social Europe guide, Volume 3, Demography, active ageing and pensions* [online]. Lucemburk: Evropská komise. [cit. 2015-09-23]. Dostupné z:

http://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_9_politikalar/1_9_7_sosyal_politika/Social_Europe_Guide_Volume3.pdf

EU (2013). *Sociální investiční balíček pro růst a soudržnost: Shrnutí pro veřejnost* [online]. Lucemburk: Evropská komise. [cit. 2015-10-19]. Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9755&langId=cs>

EU (2014a). *Population ageing in Europe: Facts, implications and policies* [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2015-10-12]. Dostupné z:

http://www.net4society.eu/media/Population_Ageing_in_Europe.pdf

EU (2014b). *The 2015 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies* [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2015-09-17]. Dostupné z:

http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2014/pdf/ee8_en.pdf

EU (2014c). *European Vacancy and Recruitment Report 2014* [online]. Lucemburk: Evropská komise. [cit. 2015-09-16]. Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7711>

EU (2014d). *Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování* [online]. Lucemburk: Evropská komise. [cit. 2015-09-16]. Dostupné z:

http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/cs/employment_cs.pdf

EU (2015a). *Demographic change, human resources constraints and economic growth: The EU challenge compares to other global players* [online]. Lucemburk: Evropská komise. [cit. 2015-10-17]. Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=cs&pubId=7750>

EU (2015b). *Commission staff working document: Country Report Czech Republic 2015* [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2015-10-03]. Dostupné z:

http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/ceska-republika/country-specific-recommendations/index_en.htm

EU (2015c). *The 2015 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)* [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2015-10-05]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf

EU (2015d). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A Digital Single Market Strategy for Europe* [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2015-10-06].

Dostupné z: http://ec.europa.eu/priorities/digital-single-market/docs/dsm-communication_en.pdf

EU (2015e). *European Employment Policy Observatory Review: Upskilling unemployed adults (aged 25 to 64): The organisation, profiling and targeting of training provision* [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2015-10-14]. Dostupné z:

<http://bookshop.europa.eu/en/upskilling-unemployed-adults-aged-25-to-64--pbKEAZ15001/?CatalogCategoryID=iEKep2Ix3hEAAAEud3kBgSLq>

EU & UNECE (2013). *Policy brief: Introducing Active Ageing Index* [online]. Lucemburk: Evropská unie. [cit. 2015-10-19]. Dostupné z:

http://www.cardi.ie/userfiles/EC_Policy%2Bbrief%2BFinal%2BMarch%2B2013.pdf

Georgantzi, Nena a kol (2014).. *ICT for ageing well: Listen to what older persons think!*

[online]. Home sweet home. [cit. 2015-11-04]. Dostupné z: <http://www.age-platform.eu/age-work/age-policy-work/health/lastest-news/2095-new-publication-ict-for-ageing-well-listen-to-what-older-persons-think-3>

HelpAge International (2010a). *Forgotten workforce: older people and their right to decent work* [online]. Londýn: HelpAge International. [cit. 2015-11-08]. Dostupné z:

<http://www.helpageusa.org/what-we-do/income/forgotten-workforce-older-people-and-their-right-to-decent-work/>

HelpAge International (2010b). *Unreported lives: the truth about older people's work*

[online]. Londýn: HelpAge International. [cit. 2015-11-08]. Dostupné z:

<http://www.helpage.org/resources/publications/?ssearch=unreported+lives&adv=0&topic=0®ion=0&language=0&type=0>

HelpAge International (2014). *Global AgeWatch Index 2014: Executive summary* [online].

Londýn: HelpAge International. [cit. 2015-10-16]. Dostupné z:

<http://www.helpage.org/global-agewatch/reports/global-agewatch-index-2014-insight-report-summary-and-methodology/>

Holmerová, Iva a kol (2012). *Zpráva o dobré praxi v oblasti aktivního stárnutí a poskytování služeb dlouhodobé péče na municipální úrovni* [online]. Praha: Fakulta humanitních studií

Univerzity Karlovy. [cit. 2015-10-18]. Dostupné z:

http://dataplan.info/img_upload/5c84ed46aa0abfec4ac40610dde11285/zprava-o-dobre-praxi.pdf

Holmerová, Iva a kol (2013). *Bedekr aktivního stárnutí: aneb Jak se orientovat v krajině*

aktivního stárnutí a dlouhodobé péče – průvodce pro občany a samosprávy [online]. Praha:

Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy. [cit. 2015-10-18]. Dostupné z:

<http://www.cello-ilc.cz/wp-content/uploads/2013/11/bedekr.pdf>

IAGG (2003). *Program výzkumu v oblasti stárnutí pro 21. století: Společný projekt programu Organizace spojených národů a Mezinárodní gerontologické asociace* [online]. Rio de Janeiro: International Association of Gerontology. Překlad: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008. [cit. 2015-09-12]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/6007/research_agenda_CZ.pdf.

ILO (2013). *Global Employment Trends 2013: Recovering from a second jobs dip* [online]. Ženeva: Mezinárodní organizace práce. [cit. 2015-10-18]. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202326.pdf

ILO (2015a). *World Employment Social Outlook: Trends 2015* [online]. Ženeva: Mezinárodní organizace práce. [cit. 2015-10-23]. Dostupné z: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015/WCMS_337069/lang--en/index.htm

ILO (2015b). *World Employment Social Outlook: The changing nature of jobs 2015* [online]. Ženeva: Mezinárodní organizace práce. [cit. 2015-10-23]. Dostupné z: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang--en/index.htm

ILO (2015c). *Decent work, green jobs and the sustainable economy* [online]. Ženeva: Mezinárodní organizace práce. [cit. 2015-10-25]. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_373209.pdf

ILO (2015d). *Studies on Growth with Equity: An Employment-oriented Investment Strategy for Europe* [online]. Ženeva: Mezinárodní organizace práce. [cit. 2015-10-26]. Dostupné z: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_338674/lang--en/index.htm

M'am'aloca (2011). *Manuál projektu: "Výměna zkušeností a know-how v oblasti aktivního stárnutí a zaměstnanecké politiky vůči pracovníkům starším 50 let"* [online]. Český Brod: M'am'aloca. [cit. 2015-10-13]. Dostupné z: <http://www.mamaloca.cz/wp-content/uploads/2012/03/Manu%C3%A1l-2.pdf>

MPO (2013). *Digitální Česko v. 2.0: Cesta k digitální ekonomice* [online]. Praha:

Ministerstvo průmyslu a obchodu. [cit. 2015-09-16]. Dostupné z:

http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Digitalni-Cesko-v--2-0_120320.pdf

MPSV (2013). *Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017: Podkladová studie* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2015-10-04].

Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/14540/Podkladova_studie.pdf

MPSV (2014a). *Zpráva o plnění Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017 za rok 2013* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2015-10-04]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/18749/Zprava_2013.pdf

MPSV (2014b). *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2015-10-04]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

MPSV (2014c). *Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2015-10-04]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/aktivizacni_opatreni.pdf

MPSV (2014d). *Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017: Aktualizovaná verze k 31.12. 2014* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2015-10-04]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/20851/NAP_311214.pdf

MPSV (2015a). *Tisková zpráva: MPSV bude lépe koordinovat přípravu na stárnutí* [online].

Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2015-10-04]. Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/20724/TZ_300315a.pdf

MPSV (2015b). *Zpráva o plnění Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017 za rok 2014* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2015-10-04]. Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/21668/Zprava_o_plneni_NAP_214.pdf

MPSV (2015c). *Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2015-10-04]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/21499/Strategie_DG.pdf

MŠMT (2014). *Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. [cit. 2015-10-04]. Dostupné z: http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/strategie/digistrategie.pdf

Muenz, Rainer (2007). *Aging and Demographic Change in European Societies: Main Trends and Alternative Policy Options* [online]. Hamburk: Institute for International Economics. [cit. 2015-09-14]. Dostupné z: http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSCContentServer/WDSP/IB/2007/03/26/000020953_20070326101644/Rendered/PDF/391740ECA0Demographics0SP0070301PUBLIC1.pdf

OECD (2012). *Thematic Follow-Up Review of Policies to Improve Labour Market Prospects for Older Workers: Czech Republic (situation mid-2012)* [online]. Paříž: Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj. [cit. 2015-09-25]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Czech%20Republic-MOD.pdf>

OECD (2013). *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators* [online]. Paříž: Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj. [cit. 2015-10-11]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/pensions/public-pensions/OECDPensionsAtAGlance2013.pdf>

Sociologický ústav AV ČR (2009). *BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50 let – uplatnění starších osob v pracovním procesu s návrhy na opatření na úrovni odvětví a podniku* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR – Centrum pro výzkum veřejného mínění. [cit. 2015-09-23]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7852/Priloha_Kvantitativni_setreni.pdf

Sonnet, Anne a kol. (2014). *Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland* [online]. De Economist. [cit. 2015-09-23]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/els/emp/Towards-More-Inclusive-Ageing-and-Employment-Policies.pdf>

STEM (2006). *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce* [online]. Praha: STEM – Středisko empirických výzkumů. [cit. 2015-09-13]. Dostupné z:

http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815_equal3k_info_brozura.pdf

UNECE (2012a). *Fact Sheet: Active Ageing* [online]. Ženeva: Evropská hospodářská komise Organizace spojených národů. [cit. 2015-11-01]. Dostupné z:

http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Ministerial_Conference_Vienna/Documents/Active_Ageing_Fact_Sheet_final_1_.pdf

UNECE (2012b). *Policy Brief: Active Ageing* [online]. Ženeva: Evropská hospodářská komise Organizace spojených národů. [cit. 2015-11-01]. Dostupné z:

https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE-WG.1.17.pdf

UNECOSOC (2012). *2012 Vienna Ministerial Declaration* [online]. Ženeva: Ekonomická a sociální rada Organizace spojených národů. [cit. 2015-10-20]. Dostupné z:

https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Ministerial_Conference_Vienna/Documents/ECE.AC.30-2012-3.pdf

UNFPA & HelpAge International (2011). *Overview of Available Policies and Legislation, Data and Research, and Institutional Arrangements Relating To Older Persons – Progress Since Madrid* [online]. New York: United Nations Population Fund and HelpAge International. [cit. 2015-10-15]. Dostupné z: http://www.ctc-health.org.cn/file/Older_Persons_Report.pdf

UNFPA & HelpAge International (2012). *Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge* [online]. New York: United Nations Population Fund and HelpAge International. [cit. 2015-10-17]. Dostupné z: <https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Ageing%20report.pdf>

Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Olomouci (2015). *Poskytování příspěvků z aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2015* [online]. Olomouc: Úřad práce ČR. [cit. 2015-10-13]. Dostupné z: http://www.ohkpv.cz/obrazky/2015-01-LETAK_APZ_VERZE_1.pdf

Úřad vlády ČR (2014). *Akční plán na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti ČR* [online]. Úřad vlády České republiky. [cit. 2015-10-13]. Dostupné z:

http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/141120_AP_2material_po_vlade.pdf

Úřad vlády ČR (2015a). *Koncepce politiky ČR v EU: Aktivní a srozumitelná ČR v jednotné Evropě* [online]. Úřad vlády České republiky. [cit. 2015-11-01]. Dostupné z:

<http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Koncepce-politiky-CR-v-EU.pdf>

Úřad vlády ČR (2015b). *Akční plán pro rozvoj digitálního trhu* [online]. Úřad vlády České republiky. [cit. 2015-11-01]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/ma_KORN9YAKXSHL_REV_2-fin.pdf

VÚPSV (2007). Remr, Jiří. *Podpora zaměstnávání starších osob: Souhrnná studie* [online].

Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. [cit. 2015-09-18]. Dostupné z:

http://www.mature-project.eu/materials/vz_remr.pdf

VÚPSV (2013). Kotíková, Jaromíra. *Podpora osob 50+ na trhu práce v praxi vybraných zemích EU* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. [cit. 2015-10-03].

Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_364.pdf

WHO (2002). *Active Ageing: A Policy Framework* [online]. Madrid: World Health Organization [cit. 2015-09-22]. Dostupné z:

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67215/1/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf.

WHO (2009). *Globální města přátelská seniorům: Průvodce* [online]. Ženeva: World Health Organization. Překlad: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. [cit. 2015-09-29].

Dostupné z: http://www.who.int/ageing/WHO_age_friendly_cities_cz.pdf

Webové portály

Alternativa 50+ (2015). O nás [online]. Praha: Alternativa 50+ [cit. 2015-10-02]. Dostupné z:

<http://alternativaplus.cz/o-nas/>

ČSSZ (2014). Starobní důchody. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Praha: ČSSZ [cit. 2015-10-05]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/starobni-duchody.htm>

ČSÚ (2015). *Český statistický úřad* [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2015-10-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

European Commission (2006). Internet for all: EU ministers commit to an inclusive and barrier-free information society. *Press Release Database* [online]. Brusel: European Commission. [cit. 2015-10-12]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-06-769_en.htm

European Commission (2007). Flexicurity. *Employment, Social Affairs & Inclusion*. [online]. Brusel: European Commission. [cit. 2015-10-07]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>

European Commission (2015). The Digital Economy and Society Index (DESI). *Digital Agenda for Europe* [online]. Brusel: European Commission. [cit. 2015-10-08]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/desi>

European Environment Agency (2015). *Global and European Temperatures* [online]. European Environment Agency [cit. 2015-09-18]. Dostupné z: <http://www.eea.europa.eu/data-and-maps/indicators/global-and-european-temperature-1/assessment>

Eurostat (2015). *Eurostat: Your key to European statistics* [online]. Brusel: European Commission. [cit. 2015-10-12]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat>

Evropský parlament (2008). 20 20 20 do roku 2020: šance pro zelenou Evropu [online]. Brusel: Evropský parlament. [cit. 2015-10-16]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+IM-PRESS+20080122IPR19355+0+DOC+XML+V0//CS>

MPSV (2003). Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2015-10-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2869>

MPSV (2008). Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (Kvalita života ve stáří). *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. Praha:

Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2015-10-22]. Dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/cs/5045>

MPSV (2015d). *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. Praha:

Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2015-10-17]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/>.

MPSV (2015e). Job club. Zaměstnanost. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2015-10-13]. Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>

MPSV (2015f). Politika zaměstnanosti. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2015-10-17]. Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/sz>.

MPSV (2015g). Důchodové pojištění. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2015-10-24]. Dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/cs/3>

MPSV (2015h). Poskytování příspěvků na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) ve Zlínském kraji od 2.2.2015. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online].

Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2015-10-27]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/aktivni_politika_zamestnanosti

Plus 50 (2015). O nás [online]. Praha: Plus 50 [cit. 2015-10-12]. Dostupné z:

http://www.plus50.cz/o_nas

Prace nad 50 (2013). O nás [online]. Praha: Prace nad 50 [cit. 2015-10-12]. Dostupné z:

<http://www.pracenad50.cz/o-nas/kdo-jsme>

Tufts University (2015). Digital Evolution Index. Tufts University: The Fletcher School [cit. 2015-10-25]. Dostupné z: <http://fletcher.tufts.edu/eBiz/Index>

Články na webových portálech

aktualne.cz (2015). Holanová, Tereza. *Nová průmyslová revoluce. Nezaspete nástup Práce 4.0* [online]. Praha: aktualne.cz, uveřejněno 2015-07-29 [cit. 2015-11-07]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/nova-prumyslova-revoluce-nezaspete-nastup-prace-40/r~97fa2490353311e593f4002590604f2e/>

apriso.com (2014). Benzie, Gordon. *Welcome to the 4th Industrial Revolution!* [online]. apriso. com, uveřejněno 2014-02-06 [cit. 2015-11-12]. Dostupné z: <http://www.apriso.com/blog/2014/02/welcome-to-the-4th-industrial-revolution/>

blisty.cz (2015). *Co se stane, když podnik zaspí digitální revoluci?* [online]. Praha: Britské listy, uveřejněno 2015-08-06 [cit. 2015-11-16]. Dostupné z: <http://blisty.cz/art/78399.html>

cisco.com (2015). *Nastává soumrak dinosaurů. V následujících pěti letech smete digitální revoluce čtyři z deseti dominantních firem* [online]. Praha: cisco.cz, uveřejněno 2015-07-01 [cit. 2015-11-16]. Dostupné z: <http://www.cisco.com/web/CZ/about/news/2015/20150701.html>

euraktiv.cz (2015). Nováková, Denisa. *Průmysl 4.0: Chytré továrny? Vláda nesmí zaspát* [online]. Praha: euraktiv.cz, uveřejněno 2015-07-10 [cit. 2015-11-07]. Dostupné z: <http://www.euraktiv.cz/obchod-a-export0/clanek/prumysl-40-nova-era-prumyslove-vyroby-012762>

idnes.cz (2015). Kysilka, Pavel. *Šéf České spořitelny: Digitální revoluce bude hluboká a přijde rychle* [online]. Praha: indes.cz, uveřejněno 2015-07-24 [cit. 2015-10-27]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/rozhovor-s-sefem-ceske-sporitelny-pavlem-kysilkou-f88-/ekonomika.aspx?c=A150723_134139_eko_euro_nio

lidovky.cz (2015). Hlubuček, Vratislav. *ESEJ: Čeká nás skutečná digitální revoluce* [online]. Praha: lidovky.cz, uveřejněno 2015-07-27 [cit. 2015-11-07]. Dostupné z: http://neviditelnypes.lidovky.cz/esej-ceka-nas-skutecna-digitalni-revoluce-f18-/p_spolecnost.aspx?c=A150725_204053_p_spolecnost_wag

konstrukter.cz (2015). Loucký, Milan. *Průmysl 4.0 a budoucnost výroby na prahu revoluce* [online]. Praha: konstrukter.cz, uveřejněno 2015-01-30 [cit. 2015-11-07]. Dostupné z: <http://www.konstrukter.cz/2015/01/30/prumysl-4-0-a-budoucnost-vyroby-na-prahu-revoluce/>

spcr.cz (2015). Janda, Jiří. *Průmysl 4.0: SP ČR digitalizaci podporuje* [online]. Praha: Svaz průmyslu a dopravy, uveřejněno 2015-03-24 [cit. 2015-11-03]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/258-aktualne/8151-prumysl-4-0-svaz-prumyslu-a-dopravy-cr-digitalizaci-podporuje>

vlada.cz (2015). Vicepremiér Bělobrádek: *Probíhá digitální revoluce, Digitální Česko 2.0 je překonané, musíme mířit výš* [online]. Praha: vlada.cz, uveřejněno 2015-07-16 [cit. 2015-11-07]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/pavel-belobradek/tiskove-zpravy/vicepremier-belobradek-probiha-digitalni-revoluce--digitalni-cesko-2-0-je-prekonane--musime-mirit-vys-132917/>